



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ของ เทศบาลตำบลบ้านดู่
อำเภอเมืองเชียงราย
จังหวัดเชียงราย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบ้านคู

อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๖
๘. ประกาศโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ	๓๗
๙. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๕๑
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน	๖๙
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๘
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๙๐
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๐๖
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๑๐๗
ภาคผนวก	
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๑๐๘
- คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านคู ที่ ๘๗๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล	
- การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ของเทศบาลตำบลบ้านดู่
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านดู่ เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้ใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ตอบสนองสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี จึงมีความจำเป็นจะต้องมีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ดังนั้น เทศบาลที่จะประสบความสำเร็จจะต้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานในภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านดู่ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (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.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านดู่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านดู่ มีการกำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่
- ๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านดู่
- ๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านดู่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- ๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านดู่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
- ๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านดู่ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน สนองต่อนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านดู่ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับการวิเคราะห์และกำหนดกรอบอัตรากำลังนี้จะยึดตามแนวทางการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ดังนี้

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

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล”

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๔ จึงจำเป็นต้องสร้างกระบวนการที่สะท้อนภาระงานจริงของเทศบาลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลไม่ซ้ำซ้อนและเกิดความประหยัดสูงสุด

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านดู่ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านดู่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดลำดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลตัวจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่ประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้นำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น เป็นอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

➤ The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

➤ ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

➤ 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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่ายกระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ดังนี้

➤ พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

➤ พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลบ้านดู่เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ 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 ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งให้ใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

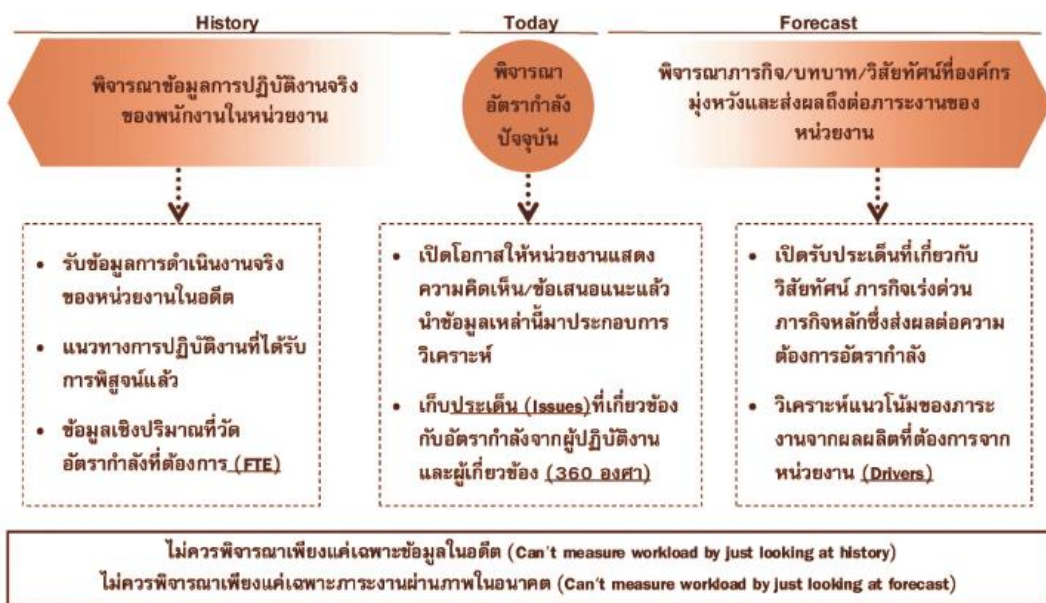
- **กองช่าง (๐๕)** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งให้ใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน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

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

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (อศ) คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่เน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งให้ใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

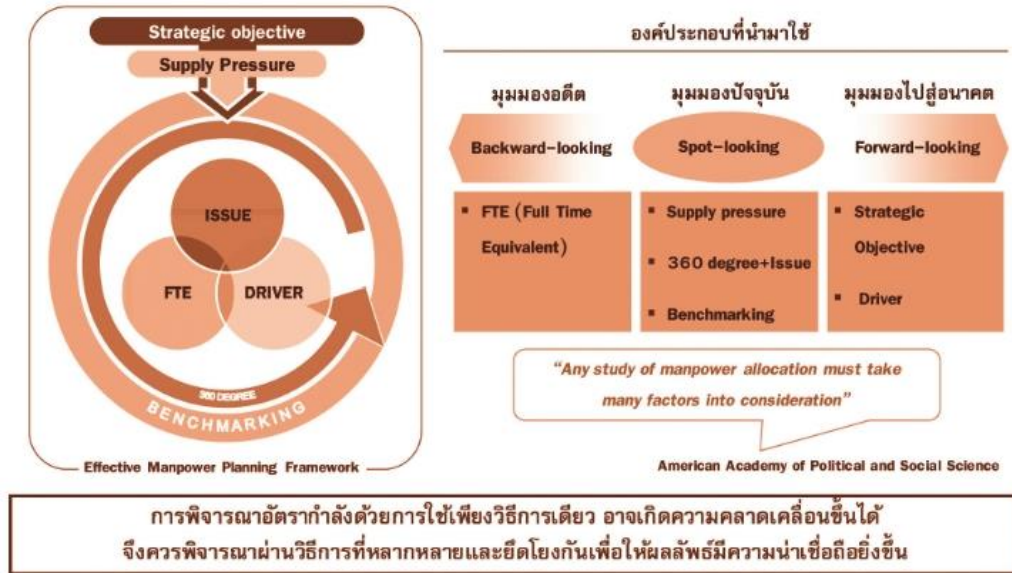
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่าเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ 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 : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามา ร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ 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 $120,000$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๒๐๐ คือจำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๒๐๐ ชั่วโมง
๔. ๑๒๐,๐๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,200 \times 60$ จะได้ ๑๒๐,๐๐๐ 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 ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

➤ 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	ว่างเต็ม	กำหนด เพิ่ม	จำนวน	คน ครอง	ว่างเต็ม	กำหนด เพิ่ม
ปลัด/รองปลัด	๒	๒	-	-	๓	๒	๑	-
รวมกรอบอัตรา	๒	๒	-	-	๓	๒	๑	-
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
ข้าราชการ	๒๓	๑๙	๔	-	๙	๗	๒	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๗	๗	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๓	๔	๙	-	๑๙	๑๗	๒	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๓๐	๗	๒๓	-	๑๐	๘	๒	-
รวมกรอบอัตรา	๖๖	๓๐	๓๖	-	๔๕	๓๙	๖	-
กองคลัง (๐๔)								
ข้าราชการ	๑๗	๑๓	๔	-	๑๓	๑๐	๓	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๑	๑	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๑	๖	๕	-	๕	๕	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๒	๔	-	๔	๔	-	-
รวมกรอบอัตรา	๓๔	๒๑	๑๓	-	๒๓	๒๑	๒	-
กองช่าง (๐๕)								
ข้าราชการ	๙	๕	๔	-	๗	๔	๓	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๒	๒	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙	๖	๓	-	๖	๖	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๖	๑๑	๕	-	๑๓	๑๓	-	-
รวมกรอบอัตรา	๓๔	๒๒	๑๒	-	๒๘	๒๕	๓	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ข้าราชการ	๑๐	๗	๓	-	๖	๓	๓	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๓	๓	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๑	๗	๔	-	๑๑	๑๑	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๘	๑๑	๗	-	๒๖	๒๖	-	-
รวมกรอบอัตรา	๓๙	๒๕	๑๔	-	๔๖	๔๓	๓	-
กองวิชาการและแผนงาน (๐๗)								
ข้าราชการ	-	-	-	-	๗	๗	-	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๑	๑	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๖	๖	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๒	๒	-	-
รวมกรอบอัตรา	-	-	-	-	๑๖	๑๖	-	-

ส่วนราชการ / รายการ	เทศบาลตำบลบ้านดู่				เทศบาลตำบลแม่สาย			
	จำนวน	คน ครอง	ว่างเดิม	กำหนด เพิ่ม	จำนวน	คน ครอง	ว่างเดิม	กำหนด เพิ่ม
กองการศึกษา (๐๘)								
ข้าราชการ	๕	๔	๑	-	๗	๕	๒	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-
ครู	๑๘	๑๖	๒	-	๕๗	๕๓	๔	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔	๙	๕	-	๑๒	๑๒	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๕	๑	๔	-	๘	๘	-	-
รวมกรอบอัตรา	๔๒	๓๐	๑๒	-	๘๔	๗๘	๖	-
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ข้าราชการ	-	-	-	-	๖	๖	-	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๔	๔	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๑	-	๑	-
รวมกรอบอัตรา	-	-	-	-	๑๑	๑๐	๑	-
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
ข้าราชการ	๑	๑	-	-	๑	-	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมกรอบอัตรา	๑	๑	-	-	๑	-	๑	-
รวมกรอบอัตราทั้งสิ้น	๒๑๘	๑๓๑	๘๗	-	๒๕๗	๒๓๔	๒๓	-

การเปรียบเทียบกับอัตรากำลังองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

ลำดับ ที่	อปท.	ส่วน ราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓	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	๑๕๓,๗๐๐,๐๐๐.-	๖๗	๑๘	-	๑๓๓	๒๑๘

รายการ	เทศบาลตำบลบ้านดู่	เทศบาลตำบลแม่สาย
ฐานะเทศบาล	ประเภทสามัญ	ประเภทสามัญ
พื้นที่	๗๒ ตารางกิโลเมตร	๕.๑๓ ตารางกิโลเมตร
จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชน	๑๙ หมู่บ้าน	๑๐ ชุมชน
จำนวนประชากร	๑๙,๘๘๑ คน	๒๙,๐๗๙ คน

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบ้านดู่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

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

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลบ้านดู่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการให้การใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในเทศบาลตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านดู่

๓.๒.๖ เทศบาลตำบลบ้านดู่ ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๑๕๓,๗๐๐,๐๐๐ บาท เป็นฐานในการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๑๖๑,๓๘๕,๐๐๐ บาท โดยเทศบาลตำบลบ้านดู่มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ร้อยละ ๒๘.๗๒, ร้อยละ ๒๘.๑๒ และร้อยละ ๒๘.๘๖ ตามลำดับ สำหรับการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมเฉลี่ยแล้ว คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายกำหนดซึ่งไม่เกินร้อยละสี่สิบ (รายละเอียดตามการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายฯ แนบท้ายภาคผนวก)

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลบ้านดู่และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านดู่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

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

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลบ้านดู่ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านดู่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างต่าง ๆ 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) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- ๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบ้านดู่
 - ๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลบ้านดู่ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการ ภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - ๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- ๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านดู่ และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงร่างแผนอัตรากำลัง
- ๓.๔.๔ เทศบาลตำบลบ้านดู่ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย
- ๓.๔.๕ เทศบาลตำบลบ้านดู่ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

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

(๑) ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

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

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

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

วิสัยทัศน์

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยืดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง 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 สิ้นแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ สหรัฐ) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สหรัฐ) ต่อคนต่อปี
 ๓. ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
 ๔. การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การลงทุนขยายตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ 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) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- (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) ปรับปรุงโครงสร้างการผลิตสู่การพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และปรับระบบการผลิตที่สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างสมดุล เพื่อคงความเป็นฐานเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต และสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์การเกษตร

(๒) ยกระดับการค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสตลาด เน้นการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ระบบโลจิสติกส์เพื่อสนับสนุนการค้าการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

(๓) พัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญและเมืองชายแดนเพื่อรองรับการเชื่อมโยงในระดับนานาชาติ

(๔) พัฒนาคณะและสังคมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นคงและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา แรงงาน ฯลฯ

(๕) พัฒนาศักยภาพของสถาบันครอบครัวและชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาที่นำไปสู่การพึ่งตนเอง มีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(บ) 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 ๒ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

(๒) ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

“พัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ มุ่งสู่การท่องเที่ยว”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑. เทศบาลตำบลบ้านคู ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อเป็น ๕ ด้าน ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมการท่องเที่ยวของตำบลบ้านคู

๒.๒ ส่งเสริมการดำเนินงานตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสร้าง

ความเข้มแข็งด้านการเกษตรแบบครบวงจร

๒.๓ พัฒนาการจัดระบบแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการ

๒.๔ พัฒนาผลิตภาพ (Productivity) ลดต้นทุนและเพิ่มมูลค่าให้แก่สินค้า เพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขันด้านการค้าการลงทุน

๒.๕ สนับสนุนการผลิตและการใช้พลังงานทดแทน

๒.๖ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มขีด

ความสามารถ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และขยายการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบล

บ้านคู

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. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการเพื่ออนุรักษ์ พัฒนา และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นอย่างทั่วถึงและให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

๓.๒ พัฒนา พื้นฟู แหล่งน้ำและบริหารการจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการ

๓.๓ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะในชุมชน รวมทั้งสิ่งปฏิกูลและน้ำเสียอย่างเป็นระบบ

๓.๔ ส่งเสริมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมการสร้างจิตสำนึกของทุกภาคส่วนในชุมชน เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม

๓.๕ ส่งเสริมการพัฒนาภูมิทัศน์ในชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ให้สวยงาม น่าอยู่
อย่างยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์การรักษาความมั่นคงและความสงบ แนวทางการพัฒนา

๔.๑ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน องค์กร ชุมชน ให้มีความเข้มแข็งใน
การสร้างเครือข่ายและดำเนินการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๒ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนระบบการรักษาความปลอดภัยให้ชุมชน
ปลอดภัย ปลอดภัยเสพติดและอบายมุข โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม

๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและ
อาชญากรรม

๔.๔ พัฒนาประสิทธิภาพการเฝ้าระวังภัยธรรมชาติ และพัฒนาระบบข้อมูล
ข่าวสารการแจ้งเตือนภัย

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ แนวทางการพัฒนา

๕.๑ เสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับฝ่ายการเมือง ผู้นำท้องถิ่น ข้าราชการ ให้มี
คุณธรรม จริยธรรม

๕.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและบริการจัดการ

๕.๓ พัฒนา เพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการการเงิน การคลัง และ
งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูล เพื่อการบริหารจัดการและ
การบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๕ ส่งเสริมและพัฒนาการบริการประชาชน

(๓) การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (STRENGTH = S)

(๑) เทศบาลตำบลบ้านดู่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ มีความหลากหลายทางกายภาพ เหมาะสมใน
การประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมและอีกหลายด้าน

(๒) สถานที่ท่องเที่ยวมีความน่าสนใจและมีหลายแห่งที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้

(๓) เป็นพื้นที่เหมาะสมต่อการเพาะปลูกสับปะรดฤดูแล

(๔) ตลาดสดเทศบาลขนาดใหญ่ตั้งอยู่ใกล้กับเส้นทางคมนาคมที่สำคัญ(ถนนพหลโยธิน)
ซึ่งสามารถอำนวยความสะดวกสบายให้แก่ประชาชน รวมทั้งสร้างรายได้ให้

(๕) สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
เทศบาลซึ่งเป็นผลดีที่ก่อให้เกิดการประกอบการด้านธุรกิจและการบริการต่างๆ
เพื่อรองรับนักศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถกระตุ้นเศรษฐกิจของตำบลได้

(๖) มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรป่าไม้ที่เป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร

การวิเคราะห์จุดอ่อน (WEAKNESS = W)

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

การวิเคราะห์โอกาส (OPPORTUNITY = O)

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

ปัญหาอุปสรรค (THREAT)

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

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๑ การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ เทศบาล

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการควมรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว
- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อปท.

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 นั่นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์ อำนาจต่อรองต่าง ๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

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

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

เทศบาลตำบลบ้านดู่ มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านไม่สะดวก ถนนบางสายเป็นหลุมและบ่อ
- ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน ต้นเงิน
- ปัญหาหมู่บ้านขาดสนามกีฬาคอนกรีตเสริมเหล็กเพื่อเป็นสนามกีฬาถาวร
- ปัญหาศูนย์เด็กเล็กประจำหมู่บ้านมีสภาพชำรุดทรุดโทรม
- ปัญหาหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง
- มีการก่อสร้างหอพัก รวมถึงกิจการร้านค้าต่าง ๆ และการขยายบ้านเรือนของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านดู่ เป็นจำนวนมากทำให้การวางระบบต่าง ๆ 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. ปัญหาอื่น ๆ

- ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิ์
- ปัญหาเรื่องสัญชาติ
- ปัญหาการทำลายทรัพย์สินทางราชการโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์

๕. ภารกิจ 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 ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ 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 ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) การสาธารณสุข
- (๓) การจัดการให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๔) การจัดการให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดการมีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะ ดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลหรือชุมชน
- (๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๘) การสาธารณสุขุโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๙) การสาธารณสุขุการ
- (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) เป็นพื้นที่เหมาะสมต่อการปลูกสับปะรดดูแล
- (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 การรुकกล้าที่สาธารณะ
- (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 ความมุ่งหมายที่ต่อเนื่องขององค์กร เนื่องจากทุกคนในองค์กรต่างก็มีส่วนร่วมในการทำพันธกิจนั้นบรรลุ ผู้บริหารในแต่ละระดับต้องดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จ ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงาน ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้จัดสรร เตรียมการในเรื่องกำลังคน

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

ปัจจัยแวดล้อมภายนอก หมายถึง สิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลบ้านดู่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเทศบาลไม่สามารถควบคุมได้ และอาจเป็นประโยชน์ หรือเป็นภัยคุกคามที่สำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลในอนาคต

หากสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นประโยชน์ หรือเป็นปัจจัยด้านบวกต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล เรียกว่า **โอกาส (Opportunities)** ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านผลกระทบจากนโยบายรัฐบาล กฎหมาย การเมือง

(๑) มีการถ่ายโอนภารกิจจากภาครัฐให้แก่เทศบาลส่งผลให้มีการปรับโครงสร้างส่วนราชการ

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

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

ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม ประชากรศาสตร์

ประชาชนให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการบริหารราชการของเทศบาลตำบลบ้านดู่ และกิจกรรมต่าง ๆ และร่วมตรวจสอบการทำงานของข้าราชการ

ด้านการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีภายนอกที่เกี่ยวข้อง

Software หรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการบุคคลกรในปัจจุบันมีจำนวนมากขึ้น

หากสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นภัยคุกคามหรือปัจจัยด้านลบต่อความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลในอนาคต เรียกว่า **อุปสรรค (Threats)**

ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจเชิงมหภาค

(๑) ค่าตอบแทนของข้าราชการไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพปริมาณงาน คุณภาพงานควรกำหนดค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ ให้มีความเหมาะสมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

(๒) รายได้ของเทศบาลตำบลบ้านดู่ไม่สามารถจัดเก็บได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ผู้เสียภาษีปกป้องการสูญเสีย

ด้านการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ขาดการสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในการบริหารและการปฏิบัติราชการ

ปัจจัยแวดล้อมภายใน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในเทศบาล ซึ่งเทศบาลสามารถควบคุมได้ และมีผลทำให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในเทศบาลประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้

จุดแข็ง (Strengths) หมายถึง ลักษณะเด่นของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ภายในเทศบาล ลักษณะเช่นนี้เป็นปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จของเทศบาล

ด้านการบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล

(๑) มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล

(๒) มีการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

(๓) มีการปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต

(๔) มีการจัดปรับปรุงระบบงานลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารจัดการภายใน

(๑) สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามแผนและลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นได้

(๒) การบริหารจัดการมีความโปร่งใส

(๓) โดยเฉลี่ยบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านดู่ มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

(๔) มีระบบฐานข้อมูลและการจัดการความรู้สนับสนุน

จุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลไม่สามารถกระทำได้ดี อันเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของเทศบาล เทศบาลจะต้องหาทางแก้ไขจุดอ่อนที่เกิดขึ้น

ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

(๑) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลยังไม่ทั่วถึง และล่าช้า ขาดการสื่อสาร ให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง

(๒) มีกฎหมายเฉพาะแต่ไม่สมบูรณ์ต้องนำกฎหมายการบริหารงานบุคคลภาครัฐมาใช้ โดยอนุโลม

(๓) ยากในการเรียนรู้ ทำความเข้าใจ การนำมาใช้ การเชื่อมโยงตัวบทกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ออกใช้บังคับของภาครัฐให้สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายโครงสร้างการบริหาร สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านคู

(๔) ยุ่งยากซับซ้อนในการบริหาร จัดการ การวางกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับให้เหมาะสม และสอดคล้อง

(๕) พนักงานเทศบาลจำนวนมากขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

(๖) พนักงานเทศบาลขาดความตั้งมั่นในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

ด้านการบริหารจัดการภายใน

(๑) ปัญหาค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลค่อนข้างสูง เนื่องจากองค์กรปริมาณงานและภารกิจที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่เป็นจำนวนมากจึงต้องกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และในขณะเดียวกันก็ไม่สามารถปรับลดจำนวนพนักงานจ้างลงได้

(๒) ปัญหาต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังอยู่บ่อยครั้ง เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมาก และมีปรับขยายระดับตำแหน่งจึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

(๓) บุคลากรยังต้องการเพิ่มขวัญกำลังใจให้มากขึ้น

(๔) อุปกรณ์ เครื่องมือ และระบบเทคโนโลยีไม่เพียงพอ

(๕) ทำงานแทนกันไม่ได้

(๖) การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรน้อยครั้ง

(๗) บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน

(๘) ยึดประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

(๙) บุคลากรมีคุณสมบัติไม่สนับสนุนต่อหน้าที่ความหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งที่บรรจุหรือการแต่งตั้ง

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

(๑๑) การส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมไม่เป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(๑๒) ไม่สามารถจัดหาบุคคลบรรจุได้ตามอัตรากำลัง

(๑๓) เมื่อจัดหาคนได้แล้วมีการโยกย้าย

(๑๔) ไม่สามารถบรรจุอัตรากำลังได้ตามแผน

(๑๕) เกิดจากการผลัดเปลี่ยนจากคณะผู้บริหารซึ่งแต่ละคณะจะมีนโยบายในการพัฒนาที่แตกต่างกันซึ่งจะทำให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เคยใช้อยู่ก่อนไม่พอหรือเกินความจำเป็นสำหรับงานนโยบายของคณะผู้บริหารในปัจจุบัน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบ้านดู่ได้พิจารณาวิเคราะห์จากแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๖) 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 สิทธิ สวัสดิการสังคม 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 ภายใต้แนวทางการพัฒนาด้านการบูรณาการกับทุกภาคส่วน
- ๕.๒ ภายใต้แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 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

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 ๒๑๘ อัตรา ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๖๗ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบ้านดู่ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในทุกส่วนราชการ และบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ปัญหาการบริหารงานภายในของทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านดู่ต่อไป หากเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในเทศบาลใกล้เคียงที่งบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ยังไม่มีความเหมาะสมดังนี้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง

ลำดับที่	อปท.	ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)	หมายเหตุ (อัตรา)
๑	ทต.บ้านดู่	๕	๑๕๓,๗๐๐,๐๐๐.-	๖๗	๑๘	-	๑๓๓	๒๑๘
๒	ทต.แม่ยาว	๔	๙๐,๐๐๐,๐๐๐.-	๔๘	๑๐	-	๔๕	๗๒
๓	ทต.ท่าสุต	๔	๖๖,๘๐๐,๐๐๐.-	๓๔	๑๓	-	๒๖	๗๕

อัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านดู่เปรียบเทียบกับอัตรากำลังของเทศบาลในเขตอำเภอเมืองเชียงราย ด้านงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จะเห็นได้ว่า เทศบาลตำบลบ้านดู่มีงบประมาณที่มากกว่าเทศบาลตำบลแม่ยาว ร้อยละ ๔๑.๔๔ และมากกว่าเทศบาลตำบลท่าสุตร้อยละ ๕๖.๕๓ และเปรียบเทียบด้านอัตรากำลังของข้าราชการเทศบาลตำบลบ้านดู่มีอัตรากำลังมากกว่าเทศบาลตำบลแม่ยาวร้อยละ ๒๘.๓๕ และมีอัตรากำลังมากกว่าเทศบาลตำบลท่าสุตร้อยละ ๔๙.๒๕ เมื่อมีงบประมาณย่อมมีภารกิจ อื่น อัตรากำลังเทศบาลซึ่งต้องมีปริมาณงานในสัดส่วนที่สูงกว่าท้องถิ่นอื่นด้วย ฉะนั้น เมื่อมีงบประมาณที่มากกว่า อัตรากำลังที่มากกว่า จึงมีอัตรากำลังในสัดส่วนที่มากกว่าเพื่อความเหมาะสมกับปริมาณงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านดู่
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ
ในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย ได้มีการประกาศ
โครงสร้างส่วนราชการ และกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการไว้ในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และ
การกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการในเทศบาลตำบลบ้านดู่ เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน
ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการ
อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ จึงอาศัยอำนาจตามความใน
ข้อ ๒๕๙/๓ ของประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ ประกอบกับ มติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่
๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน และกำหนดอำนาจ
หน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลบ้านดู่ รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน และ
กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 3 กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายพัฒน์พงษ์ โพธิ์เกตุ)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่

โครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
(แบบท้ายประกาศเทศบาลตำบลบ้านดู่ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>(๑) ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานระบบสารสนเทศ <p>(๒) ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>(๑) ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>(๒) ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎร - งานกำหนดเลขหมายประจำบ้าน - งานแจ้งรื้อถอนบ้าน - งานแจ้งเกิด - งานแจ้งตาย - งานแจ้งย้ายที่อยู่ - งานแจ้งย้ายที่อยู่ปลายทางอัตโนมัติ - งานเพิ่มชื่อและรายการบุคคลเข้าทะเบียนบ้าน (ท.ร.๑๔) และ (ท.ร.๑๓) - งานแก้ไขรายการในเอกสารทะเบียนราษฎร - งานการคัด-รับรองสำเนาทะเบียนบ้าน - สูติบัตร มรณบัตร - งานจัดทำทะเบียนประวัติของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรไทย เป็นกรณีพิเศษ - งานจัดทำทะเบียนบ้านและการจัดทำทะเบียนสำหรับบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน - งานจัดเก็บ-รักษา เบิก-จ่าย แบบพิมพ์งานทะเบียนราษฎร - งานจัดเก็บ-รักษา เอกสารงานทะเบียนราษฎร - งานสอบสวนการแจ้งเกิดเกินกำหนดเวลา - งานสอบสวนการแจ้งตายเกินกำหนดเวลา 	<p>* เพิ่มงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๕ ธ.ค.๒๕๖๓</p> <p>* เพิ่มงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๕ ธ.ค.๒๕๖๓</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>(ต่อ) สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>(๓) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกิจการสภา - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการชุมชน <p>(๔) ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<p>โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสอบสวนการเพิ่มชื่อเข้าในทะเบียนบ้าน พ.ร.๑๓, พ.ร.๑๔ - งานสอบสวนการแก้ไขข้อมูลในเอกสารทางทะเบียนราษฎร - งานสอบสวนกรณีจำหน่ายบุคคลเข้าทะเบียนบ้านกลาง - งานสอบสวนกรณีย้ายบุคคลออกจากทะเบียนบ้านกลาง - งานสอบสวนกรณีใบแจ้งย้ายที่อยู่ สูญหาย - งานสอบสวนกรณีขอคืนสถานภาพบุคคล - งานสอบสวนกรณีจำหน่ายบุคคลเกินหรือบุคคลซ้ำซ้อน - <p>(๓) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปของเทศบาล - งานเลขานุการของนายกเทศมนตรีรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการเกษตร - งานการพาณิชย์ - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานธุรการ - <p>(๔) ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย*</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานเทศกิจ** - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานจราจร** - งานกิจการขนส่ง 	<p>หมายเหตุ</p> <p>* เพิ่มงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๕ ธ.ค.๒๕๖๓</p> <p>* เปลี่ยนชื่อฝ่าย</p> <p>**เพิ่มงาน ให้สอดคล้องกับบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>(ต่อ) สำนักปลัดเทศบาล</p>	<p>(๕)กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทน - งานคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานการลาทุกประเภท - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานฝึกอบรม - งานรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ - งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ - งานการให้พ้นจากราชการ - งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล - งานบริการข้อมูลทางสถิติ ช่วยเหลือแนะนำทางวิชาการ - งานธุรการ 	<p>* เพิ่มงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๕ ธ.ค.๒๕๖๓</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>(ต่อ)</p> <p>สำนักปลัดเทศบาล</p>	<p>(๖)กลุ่มงานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษี และคดีอื่น ๆ - งานพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์ คำสั่งทางปกครองและดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิด - งานติดตาม สืบทรัพย์ และบังคับคดีลูกหนี้ขององค์กร - งานเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร - งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - ศูนย์ไกล่เกลี่ยประนีประนอม - ศูนย์อำนวยความสะดวก - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับทางวินัยและการรักษาวินัยพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง - งานติดตาม และส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานพิจารณาร้องทุกข์และการพิจารณาอุทธรณ์ - งานตรวจสอบ พิจารณา ให้คำปรึกษา แนะนำการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานตรวจสอบสัญญาข้อตกลงที่มีผลผูกพันทางนิติกรรม และการยกเว้นนิติกรรมสัญญาให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ 	<p>* เพิ่มงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๕ ธ.ค.๒๕๖๓</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
(ต่อ) สำนักปลัดเทศบาล	<ul style="list-style-type: none"> - งานบังคับคดีตามคำสั่งหรือคำพิพากษาศาลยุติธรรม ศาลปกครอง และใช้มาตรการบังคับทางปกครองตามคำสั่ง - งานศึกษา วิเคราะห์กฎหมาย คำพิพากษา คำวินิจฉัยต่าง ๆ ความเห็น และคำสั่งที่เกี่ยวกับมอบอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่น - งานให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอความเห็น และตอบข้อหารือด้านกฎหมายและกรรมการด้านกฎหมายขององค์กร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>(ต่อ)</p> <p>สำนักปลัดเทศบาล</p>	<p>(๗)กลุ่มงานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม - การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง 	<p>* เพิ่มงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๕ ธ.ค.๒๕๖๓</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
(ต่อ) สำนักปลัดเทศบาล	<p>(๘)กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล - งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล - งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล - งานบริการข้อมูล 	<p>* เพิ่มงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๕ ธ.ค.๒๕๖๓</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>(๑) ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถิติ - งานการเงินและบัญชี - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน <p>(๒) ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ <p>(๓) ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ <p>(๑) ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานจำหน่าย พัสตุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ <p>(๒) ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานผลประโยชน์ <p>(๓) ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>* เพิ่มงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๕ ธ.ค.๒๕๖๓</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>(๑) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง <p>(๒) ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการ 	<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ <p>(๑) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย <p>(๒) ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<p>*เพิ่มงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๕ ธ.ค.๒๕๖๓</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>(ต่อ)</p> <p>กองช่าง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บ รักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางด้านวิชาการด้านวิศวกรรม ต่าง ๆ - งานสวนสาธารณะ - งานสาธารณูปโภค 	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสัตว์แพทย์ - งานธุรการ 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ - งานด้านสาธารณสุข - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและ โรคไม่ติดต่อ - งานสัตว์แพทย์ - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานหลักประกันสุขภาพ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด - งานแพทย์แผนไทย - งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย - งานกายภาพและอาชีวบำบัด - งานเวชปฏิบัติครอบครัว - งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ 	<p>*เพิ่มงาน ให้สอดคล้อง กับภารกิจอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๕ ธ.ค.๒๕๖๓</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>(ต่อ)</p> <p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานเฝ้าระวัง บำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศและของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง - งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม - งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยวิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม 	<p>*เพิ่มงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๕ ธ.ค.๒๕๖๓</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>(๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการการศึกษา - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานแผนและโครงการ - งานงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา 	<p>๕. กองการศึกษา*</p> <p>- งานธุรการ</p> <p>(๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษ การศึกษานอกระบบ การศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศึกษานิเทศ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ 	<p>*เปลี่ยนชื่อส่วนราชการ และเพิ่มงานให้ตรงกับบัญชีโครงสร้างของเทศบาล ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธ.ค.๒๕๖๓</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>- งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บ รักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บ รักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ของเทศบาล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้ เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และ เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย รับผิดชอบ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยงานรับผิดชอบ และผู้เกี่ยวข้อง 	<p>หมายเหตุ</p> <p>*เพิ่มงาน ให้สอดคล้อง กับภารกิจอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตามหนังสือ สำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๕ ธ.ค.๒๕๖๓</p>

(ลงชื่อ)



(นายพัฒนพงษ์ โพธิ์เกต)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงราย

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

- (๑) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
- (๒) ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ
- (๓) ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหน ใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสม เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

- (๑) มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
- (๒) นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
- (๓) ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
- (๔) ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
- (๕) ตรวจสอบการใช้งานจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
- (๖) การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
- (๗) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
- (๘) ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานในอนาคต
- (๙) มีการใช้คนเต็มที่มีหรือไม่ 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 จะใช้การทำงานแต่ละ
ขั้น 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

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

(๒) การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติ
ผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็น
แนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูล
ดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้
เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่มีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถ

คำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านดู่ จึงได้
กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

เทศบาลตำบลบ้านดู่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละ
ส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมา
วิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสม
กับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลและเพื่อให้
การบริหารงานของเทศบาลตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง
มากรอกข้อมูลในอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

ที่	รายการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัดเทศบาล	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		รองปลัดเทศบาล	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
		รวม ๒ ตำแหน่ง		๒	๒	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)						
๑		หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	*อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*
๓		หัวหน้าฝ่ายปกครอง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๔		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	*อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*
๕		หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๖		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	-	
๗		หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	วิชาการ	๑	-	๑	
๘		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๒	๒	-	
๙		หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม
๑๐		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๑		นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๒		หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ		๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม
๑๓		นิติกร	วิชาการ	๒	๑	๑	
๑๔		นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาการ	๑	-	๑	
๑๕		นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๖		นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๗		นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๘		หัวหน้ากลุ่มงานสวัสดิการสังคม		๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม
๑๙		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑	-	
๒๐		นักสังคมสงเคราะห์	วิชาการ	๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม
๒๑		นักจัดการงานเทศกิจ	วิชาการ	๑	๑	-	
๒๒		เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	๑	๑	-	
๒๓		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๒	๑	๒	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
๒๔		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๒๕		เจ้าพนักงานเทศกิจ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๒๖		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๒๗		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	-	๓	
๒๘		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา(ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	
๒๙		พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๑	๒	
๓๐		พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	

ที่	รายการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๓๑		พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๒	๒	
๓๒		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒๑	๖	๑๕	
๓๓		พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	๙	-	๙	
		รวม ๓๓ ตำแหน่ง		๗๑	๒๘	๔๓	
๑	กองคลัง (๑๔)	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	*อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*
๒		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓		หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๔		หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๕		นักวิชาการคลัง	วิชาการ	๒	๒	-	
๖		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๒	๒	-	
๗		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	-	
๘		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๑	๑	-	
๙		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๐		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๒	๑	๑	
๑๑		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๑๒		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๑	-	๑	
๑๓		นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	๑	-	๑	*อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*
๑๔		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๑๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
๑๖		ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๑	๑	
๑๗		เจ้าหน้าที่ทะเบียนและทรัพย์สิน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๘		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	-	๒	
๑๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
๒๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	
๒๑		พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	
๒๒		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๒	๔	
		รวม ๒๒ ตำแหน่ง		๓๔	๒๑	๑๓	
๑	กองช่าง (๑๕)	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	*อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*
๓		หัวหน้าฝ่ายการโยธา	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	*อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*
๔		สถาปนิก	วิชาการ	๑	-	๑	
๕		นายช่างผังเมือง	ทั่วไป	๑	๑	-	

ที่	รายการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๖		นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	๑	๑	-	
๗		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๒	-	๒	*อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*
๘		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๐		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๒	๑	
๑๑		ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	
๑๒		พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๓	๑	
๑๓		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๕	๑๐	๕	
๑๔		คนสวน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๑๕ ตำแหน่ง		๓๔	๒๑	๑๓	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)						
๑		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	-	๑	
๓		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๑	-	๑	
๔		พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	๒	๒	-	
๕		นักวิชาการสุขภิบาล	วิชาการ	๑	๑	-	
๖		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๗		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	๓	๒	๑	
๘		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	
๙		พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
๑๐		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา(ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	-	๒	
๑๑		คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	๕	๑	
๑๒		คนงานประจำรถขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๑	๕	๖	
๑๓		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๗	๖	๑	
		รวม ๑๓ ตำแหน่ง		๓๙	๒๕	๑๔	
	กองการศึกษา (๑๘)						
๑		ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	*อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*
๓		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	-	๑	
๔		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๕		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๑	๑	-	
๖		ผู้ช่วยสันทนการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๗		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๘		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๑	๓	

ที่	รายการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
		รวม ๘ ตำแหน่ง		๑๑	๖	๕	
๑		โรงเรียนเทศบาลบ้านตุ้ ผู้อำนวยการสถานศึกษา (คศ.๔)	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	๑	-	๑	*อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*
๒		ครู (คศ.๒)	ครู	๔	๔	-	
๓		ครู (คศ.๑)	ครู	๔	๔	-	
๔		ผู้ช่วยครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	-	๒	
๖		ภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	๑	
		รวม ๖ ตำแหน่ง		๑๓	๙	๔	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเฉลิมพระเกียรติฯ ป่าช้าง					
๑		ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (สายงานการสอน)	ครู	๓	๓	-	
๒		ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๑ (สายงานการสอน)	ครู	๑	-	๑	
๓		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	-	๔	
		รวม ๓ ตำแหน่ง		๘	๓	๕	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปางลาว					
๑		ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (สายงานการสอน)	ครู	๒	๒	-	
๒		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๑	๒	
		รวม ๒ ตำแหน่ง		๕	๓	๒	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งน้ำตก					
๑		ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (สายงานการสอน)	ครู	๑	๑	-	
๒		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
		รวม ๒ ตำแหน่ง		๒	๒	๐	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งพระบาท					
๑		ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (สายงานการสอน)	ครู	๑	๑	-	
๒		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
		รวม ๒ ตำแหน่ง		๒	๒	๐	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)						
		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑	๑	-	
		รวม ๑ ตำแหน่ง		๑	๑	-	

สรุปตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อตำแหน่งกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล

ตำแหน่งลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างตามภารกิจ รวมทั้งกรอปรว่าง (ชื่อตำแหน่งเหมือนพนักงานเทศบาล)	พนักงานเทศบาล (รวมทั้งกรอปรว่าง)
(๑) จำนวนลูกจ้างประจำที่ชื่อเหมือนพนักงาน เทศบาล - มีคนครอง - อัตรา - อัตราว่าง - อัตรา	
(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๑ อัตรา (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง) จำนวน ๖ อัตรา (๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ (กำหนดเพิ่มเติม) จำนวน - อัตรา (๕) รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๗ อัตรา	(๑) พนักงานเทศบาล (มีคนครอง) จำนวน ๔๖ อัตรา (๒) พนักงานเทศบาล (อัตราว่าง) จำนวน ๑๔ อัตรา (๓) พนักงานเทศบาล (กำหนดเพิ่มเติม) จำนวน - อัตรา (๔) รวมทั้งสิ้น จำนวน ๖๐ อัตรา
<p>สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานเทศบาล มีจำนวนร้อยละ ๔๑.๕๓ ของกรอปรว่างกำลังพนักงานเทศบาลทั้งหมด</p> $\frac{\text{(จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ} \times ๑๐๐\text{)}}{\text{จำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด}} = \frac{๑๗ \times ๑๐๐}{๖๐} = ๒๘.๓๓ \%$	

สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานเทศบาล มีจำนวนร้อยละ ๔๑.๕๓ ของกรอปรว่างพนักงานเทศบาลทั้งหมด ซึ่งตามร่างระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่มีแนวโน้มกำหนดสัดส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด ในปัจจุบันเทศบาลตำบลบ้านคูมีพนักงานจ้างตามภารกิจคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓๓ ซึ่งเกินกว่าร่าง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. กำหนดแต่เทศบาลตำบลบ้านคูยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องยังต้องมีความจำเป็นใช้อัตรากำลังของพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีอยู่ จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ในอนาคตข้างหน้า ทั้งนี้ หากระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่ร่างแล้วเสร็จและมีผลบังคับใช้ ทางเทศบาลตำบลบ้านคูจะพิจารณาความจำเป็นตามลำดับความสำคัญของภารกิจในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจตามตำแหน่งต่าง ๆ และจะนำมาตราการการปรับลดพนักงานจ้างมาพิจารณาอย่างเคร่งครัดต่อไป

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

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

สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) มีความต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๗๑ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๓ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๕ อัตรา หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน ๕ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓๐ อัตรา

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

กองช่าง (๐๕) มีความต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๓๔ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาลจำนวน ๘ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๓ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และประเภททั่วไป จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง 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 ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง 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 ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดเทศบาล บ้านดู่ ๑ โรงเรียน คือ โรงเรียนเทศบาลตำบลบ้านดู่ มีอัตรากำลังจำนวน ๑๘ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๙ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ครู จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีพนักงานครูในสังกัดจำนวน ๑๘ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) มีความต้องการอัตรากำลังจำนวน ๑ อัตรา เป็นหน่วยที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านดู่ ไม่มีผู้รับผิดชอบงานด้านตรวจสอบจึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ตำแหน่ง 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 ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑) ฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท.*
นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๒) ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๓) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท.*
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๒ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	ว่างเดิม ๙ อัตรา
(๔) ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทคนิค ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทคนิค ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๒ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
พนักงานดับเพลิง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่างเดิม
(๕) กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่								
หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการพิเศษ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่มตาม โครงสร้างฯ จะคิดภาระ ค่าใช้จ่ายก็ต่อเมื่อมีผู้มา ดำรงตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๒ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
(๖) กลุ่มงานนิติการ หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ นิติกร (ชำนาญการพิเศษ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ข้อกำหนดเพิ่มเติมตาม โครงสร้างฯ จะคิดภาระ ค่าใช้จ่ายก็ต่อเมื่อมีผู้มา ดำรงตำแหน่ง
นิติกร ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๗) กลุ่มงานสวัสดิการสังคม หัวหน้ากลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการพิเศษ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ข้อกำหนดเพิ่มเติมตาม โครงสร้างฯ จะคิดภาระ ค่าใช้จ่ายก็ต่อเมื่อมีผู้มา ดำรงตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
(๘) กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการพิเศษ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ข้อกำหนดเพิ่มเติมตาม โครงสร้างฯ จะคิดภาระ ค่าใช้จ่ายก็ต่อเมื่อมีผู้มา ดำรงตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๖๖	๗๒	๗๒	๗๒	+๖	-	-	
กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑) ฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เจ้าพนักงานพิสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพิสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๒) ฝ่ายพัฒนารายได้								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่างเดิม ๓ อัตรา
(๓) ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
เจ้าหน้าที่ทะเบียนและทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*
สถาปนิก ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นายช่างผังเมือง ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
(๒) ฝ่ายการโยธา								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	ว่างเดิม ๕ อัตรา
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสุขภิบาล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๒ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	ว่างเดิม ๖ อัตรา
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
รวม	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	
กองการศึกษา (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เกลี้ยตำแหน่งจาก ฝ่ายบริหารการศึกษา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๓ อัตรา
รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
โรงเรียนเทศบาลบ้านตุ้ม								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (คศ.๔)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*
ครู (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๒)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๒ อัตรา
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเฉลิมพระเกียรติฯ บ้านป่าซาง								
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (สายงานการสอน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๑ (สายงานการสอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๓ อัตรา
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปางลาว								
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (สายงานการสอน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๑ (สายงานการสอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งน้ำตก								
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (สายงานการสอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งพระบาท								
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (สายงานการสอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๑๘	๒๒๔	๒๒๔	๒๒๔	+๖	-	-	

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง แยกเป็นส่วนราชการ ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม มีจำนวนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ทั้งสิ้นจำนวน ๒๘ อัตรာ โดยมีอัตราพนักงานเทศบาลว่าง ๑๑ อัตรา แบ่งเป็นสายงานผู้บริหาร ๒ อัตรา โดยเทศบาลตำบลบ้านดู่ รายงาน ก.ท. ให้ดำเนินการคัดเลือกและสอบคัดเลือก คือ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ร้องขอให้ กสผ.ดำเนินการสรรหา จำนวน ๑ อัตรา ในตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปก./ชก. และขออนุมัติปรับปรุงตัดโอนตำแหน่งเจ้าพนักงานเกษตร ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑ ไปเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๖ ปัจจุบันมีเจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ ในสังกัดสำนักปลัดมีเพียงอัตราเดียวซึ่งรับผิดชอบงานพัสดุสำนักปลัด โดยมีนักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญ รับผิดชอบทั้งงานธุรการและงานกิจการสภา อัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับปริมาณงานธุรการ มีพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นตำแหน่งสนับสนุนการปฏิบัติราชการในตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เป็นตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ อัตรา สำหรับงานส่งเสริมการเกษตร ในกรอบอัตรากำลังเดิมมีนักวิชาการเกษตร ระดับชำนาญการ และเจ้าพนักงานเกษตร ปง./ชง. ตำแหน่งว่าง รับผิดชอบงานส่งเสริมการเกษตร โดยปัจจุบันสภาพพื้นที่เกษตรกรรมในเขตตำบลบ้านดู่ จากพื้นที่นาข้าว ไร่สับปะรด และกล้วยหอม มีพื้นที่ลดน้อยลง เนื่องจากสภาพพื้นที่เป็นสังคมเมืองมากกว่าพื้นที่เกษตรกรรม มีทั้งห้างค้าปลีกและห้างค้าส่ง พื้นที่เกษตรกรรมส่วนหนึ่งเปลี่ยนไปเป็นหมู่บ้านจัดสรรและบ้านที่อยู่อาศัย เห็นว่า ตำแหน่งเจ้าพนักงานเกษตร ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑ มีปริมาณงานที่น้อยลง นักวิชาการเกษตรสามารถรองรับปริมาณงานที่มีอยู่ได้ จึงมีความจำเป็นเกลี้ยตำแหน่งไปเป็นเจ้าพนักงานธุรการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๖ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของงานธุรการ สังกัดสำนักปลัด โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล มีมติเป็นเอกฉันท์ให้เสนอขออนุมัติปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่งเจ้าพนักงานเกษตร ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑ ไปเป็นตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๖

สำนักปลัดเทศบาล มีกรอบอัตราพนักงานจ้างจำนวน ๔๓ อัตรา ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๓๓ อัตรา เทศบาลตำบลบ้านดู่จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรในตำแหน่งที่ว่างระหว่างแผนอัตรา ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ บังคับใช้ ต่อเมื่อมีความเข้มแข็งทางการคลัง

เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลบ้านดู่ จึงได้จัดกลุ่มงานตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย ๔ กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานนิติการ กลุ่มงานสวัสดิการสังคม และกลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน โดยมีการกำหนดตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๒-๐๐๑ ในกลุ่มงานสวัสดิการสังคม และกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๗

กองคลัง (๐๔) กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีจำนวนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ทั้งสิ้นจำนวน ๑๗ อัตรา ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยมีอัตราพนักงานเทศบาลว่าง ๔ อัตรา เทศบาลตำบลบ้านดู่ รายงาน ก.ท. ให้ดำเนินการคัดเลือกและสอบคัดเลือก จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ กลาง) และร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา จำนวน ๑ อัตรา คือ นายช่างสำรวจ ปง./ชง.

กองคลัง มีกรอบอัตราพนักงานจ้างจำนวน ๑๗ อัตรา ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๙ อัตรา เทศบาลตำบลบ้านดู่จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรในตำแหน่งที่ว่างระหว่างแผนอัตรา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ บังคับใช้ ต่อเมื่อมีความเข้มแข็งทางการคลัง

กองช่าง (๐๖) กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีจำนวนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ทั้งสิ้นจำนวน ๙ อัตรา ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยมีอัตราพนักงานเทศบาลว่าง ๔ อัตรา เทศบาลตำบลบ้านดู่ รายงาน ก.ท. ให้ดำเนินการคัดเลือกและสอบคัดเลือก จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) และหัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) และตำแหน่งร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ นายช่างโยธา ปง./ชง.

กองช่าง มีกรอบอัตราพนักงานจ้าง จำนวน ๒๕ อัตรา ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๘ อัตรา เทศบาลตำบลบ้านดู่จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรในตำแหน่งที่ว่างระหว่างแผนอัตรา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ บังคับใช้ ต่อเมื่อมีความเข้มแข็งทางการคลัง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีจำนวนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ทั้งสิ้นจำนวน ๑๐ อัตรา ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่ว่าง ๓ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบอัตราพนักงานจ้าง จำนวน ๒๙ อัตรา ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑๑ อัตรา เทศบาลตำบลบ้านดู่จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรในตำแหน่งที่ว่างระหว่างแผนอัตรา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ บังคับใช้ ต่อเมื่อมีความเข้มแข็งทางการคลัง

กองการศึกษา (๐๘) กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม มีจำนวนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ทั้งสิ้นจำนวน ๕ อัตรา มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่ว่าง ๑ อัตรา คือ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) ซึ่งเทศบาลรายงาน ก.ท. ให้ดำเนินการสอบคัดเลือก

กองการศึกษา มีกรอบอัตราพนักงานจ้าง จำนวน ๖ อัตรา ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ อัตรา เทศบาลตำบลบ้านดู่จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรในตำแหน่งที่ว่างระหว่างแผนอัตรา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ บังคับใช้ ต่อเมื่อมีความเข้มแข็งทางการคลัง

โรงเรียนเทศบาลบ้านคู มีกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีอัตรากำลัง พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๙ อัตรา ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม มีอัตราว่าง ๑ อัตรา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยเทศบาลได้รายงาน ก.ท. ให้ดำเนินการคัดเลือก โดยมีพนักงานจ้างในสังกัดโรงเรียน จำนวน ๔ อัตรา ว่าง ๓ อัตรา เทศบาลตำบลบ้านคูจะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรในตำแหน่งที่ว่างระหว่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ บังคับใช้ ต่อเมื่อมีความเข้มแข็งทางการคลัง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเฉลิมพระเกียรติฯ บ้านป่าซาง มีกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๔ อัตรา ว่าง ๓ อัตรา ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เทศบาลตำบลบ้านคูจะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรในตำแหน่งที่ว่างระหว่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ บังคับใช้ ต่อเมื่อมีความเข้มแข็งทางการคลัง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปางลาว มีกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เทศบาลตำบลบ้านคูจะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรในตำแหน่งที่ว่าง ระหว่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ บังคับใช้ ต่อเมื่อมีความเข้มแข็งทางการคลัง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งน้ำตก มีกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งพระบาท มีกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา เป็นอัตราว่าง ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เทศบาลตำบลบ้านคูจะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรในตำแหน่งที่ว่าง ระหว่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ บังคับใช้ ต่อเมื่อมีความเข้มแข็งทางการคลัง

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) มีกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา คือ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ไม่มีอัตราว่าง ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	797,880	168,000	1	1	1	-	25,800	26,640	27,360	991,680	1,018,320	1,045,680	(66,490)
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	588,120	134,400	1	1	1	-	19,920	20,400	20,640	742,440	762,840	783,480	(49,010)
3	สํานักปลัดเทศบาล (011) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	1	519,600	134,400	1	1	1	-	19,560	19,560	19,680	673,560	693,120	712,800	(43,300)
4	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	483,120	18,000	1	1	1	-	15,480	16,080	16,680	516,600	532,680	549,360	(40,260)
5	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	531,360	18,000	1	1	1	-	17,520	18,000	18,000	566,880	584,880	602,880	(44,280)
6	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	393,600	18,000	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท.*
7	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	393,600	18,000	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท.*
8	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	349,320	-	1	1	1	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	(29,110) กำหนดขึ้นตามโครงสร้าง จะคิดภาระค่าใช้จ่าย ต่อเมื่อผู้ดำรงตำแหน่ง
9	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-
10	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	402,720	-	1	1	1	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	(33,560)
11	นักทรัพยากรบุคคล	ปท./ชก.	1	382,560	-	1	1	1	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	(31,880) (ว่าง) กำหนดขึ้นตามโครงสร้าง จะคิดภาระค่าใช้จ่าย ต่อเมื่อผู้ดำรงตำแหน่ง
12	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ.	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-
13	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	203,280	-	1	1	1	-	7,560	7,560	7,680	210,840	218,400	226,080	(16,940)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566			
14	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	1	299,640	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,120	311,640	323,760	335,880	(24,970)	กำหนดเงินตามโครงสร้าง		
15	นิติกร	ชพ.	-	-	-	1	1	1	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รายละเอียดการใช้จ่าย เครื่องมือผู้ดำรงตำแหน่ง		
16	นิติกร	ชก.	1	376,080	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31,340)			
17	นิติกร	ปจ./ชก.	1	362,640	54,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	430,080	443,400	456,720	(30,220)			
18	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปจ./ชก.	1	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(29,610)			
19	นักประชาสัมพันธ์	ปจ.	1	185,040	-	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)			
20	นักวิชาการเกษตร	ชก.	1	342,720	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	(28,560)			
21	นักพัฒนาชุมชน	ชพ.	-	-	-	1	1	1	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเงินตามโครงสร้าง รายละเอียดการใช้จ่าย เครื่องมือผู้ดำรงตำแหน่ง		
22	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	376,080	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,320	389,400	402,720	416,040	(31,340)			
23	นักสังคมสงเคราะห์	ปจ./ชก.	1	-	-	1	1	1	+	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กัณฑ์เพิ่มเติม			
24	นักจัดการงานเทคนิค	ปจ.	1	323,040	-	1	1	1	-	-	-	10,560	10,680	10,560	333,600	344,280	354,840	(26,920)			
25	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ.	1	229,920	-	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	8,400	237,600	245,280	253,680	(19,160)			
26	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	1	189,600	-	1	1	1	-	-	-	9,240	8,880	9,000	198,840	207,720	216,720	(15,800)			
27	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	1	275,040	-	1	1	1	-	-	-	10,800	10,920	11,160	285,840	296,760	307,920	(22,920)			
28	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	1	244,320	-	1	1	1	-	-	-	9,960	10,200	10,560	254,280	264,480	275,040	(20,360)			
29	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	1	254,280	-	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	10,800	264,480	275,040	285,840	(21,190)			
30	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	1	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(24,825)			
31	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	1	-	-	1	1	1	+	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กัณฑ์เพิ่มเติม			
32	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	1	235,800	-	1	1	1	-	-	-	9,480	9,840	10,320	245,280	255,120	265,440	(19,650)			
33	พนักงานขับรถหรือจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม (11,500)			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
34	พนักงานขับรถดับเพลิง	(ทักษะ)	1	-	138,000	-	1	1	1	-	-	-	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม (11,500)			
35	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	2	-	276,000	-	2	2	2	-	-	-	276,000	287,040	298,560	ว่างเต็ม (11,500)			
36	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	1	168,960	-	1	1	1	-	-	6,840	175,800	182,880	190,200	ว่างเต็ม (11,500)			
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรการ	(คุณวุฒิ)	3	-	414,000	-	3	3	3	-	-	-	414,000	430,560	447,840	ว่างเต็ม (11,500)			
38	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	1	1	153,120	-	1	1	1	-	-	6,240	159,360	165,840	172,440	ว่างเต็ม (12,760)			
39	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	1	1	153,720	-	1	1	1	-	-	6,240	159,960	166,440	173,160	ว่างเต็ม (12,810)			
40	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	2	-	276,000	-	2	2	2	-	-	-	276,000	287,040	298,560	ว่างเต็ม 2 อัตรา (11,500)			
41	พนักงานช่างซ่อม คนงาน	(ทั่วไป)	21	6	2,268,000	-	21	21	21	-	-	-	2,268,000	2,268,000	2,268,000	ว่างเต็ม 15 อัตรา (9,000)			
42	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	9	-	972,000	-	9	9	9	-	-	-	972,000	972,000	972,000	ว่างเต็ม (9,000)			
43	กองคลัง (04) ผู้อำนวยการกองคลัง (นับบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	กลาง	1	-	538,200	134,400	1	1	1	-	-	19,200	691,800	711,000	730,200	ว่าง *อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท.* (31,880)			
44	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นับบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ต้น	1	1	382,560	18,000	1	1	1	-	-	13,440	414,000	427,320	440,640	ว่างเต็ม (33,560)			
45	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นับบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ต้น	1	1	402,720	18,000	1	1	1	-	-	13,440	434,160	447,240	466,920	ว่างเต็ม (34,110)			
46	หัวหน้าฝ่ายแผนภาษีและเบี้ยทรัพย์สิน (นับบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ต้น	1	1	409,320	18,000	1	1	1	-	-	13,320	440,640	453,720	466,920	ว่างเต็ม (34,110)			
47	นักจัดการทั่วไป	ขก.	1	1	276,960	-	1	1	1	-	-	11,160	288,120	299,640	311,640	ว่างเต็ม (23,080)			
48	นักวิชาการคลัง	ขก.	1	1	382,560	-	1	1	1	-	-	13,440	396,000	409,320	422,640	ว่างเต็ม (31,880)			
49	นักวิชาการคลัง	ขก.	1	1	262,560	-	1	1	1	-	-	8,640	271,200	280,080	289,080	ว่างเต็ม (21,880)			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
51	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	1	1	376,080	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31,340)	
52	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	1	1	207,480	-	1	1	1	-	-	-	7,080	7,080	7,680	214,560	222,240	229,920	(17,290)	
54	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	1	1	249,480	-	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,160	260,520	271,440	282,600	(20,790)	
55	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	1	1	203,040	-	1	1	1	-	-	-	9,240	9,000	9,120	212,280	221,280	230,400	(16,920)	
56	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม (24,825)	
57	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	1	1	194,280	-	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,000	203,040	212,280	221,280	(16,190)	
58	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	1	1	245,280	-	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	(20,440)	
59	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม (24,825)	
60	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	1	1	140,400	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,120	6,000	146,640	152,760	158,760	(11,700)	
61	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ช.ง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง 72 *อยู่ระหว่างการ สรรหาของ กสจ.*	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
62	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	1	1	154,560	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,800	167,280	174,000	(12,880)	
63	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	1	1	162,480	-	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	169,080	175,920	183,000	(13,540)	
64	ลูกมือช่างแผนกภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	1	1	172,440	-	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,560	179,400	186,600	194,160	(14,370)	
65	ลูกมือช่างแผนกภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	1	-	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม (11,500)
66	เจ้าหน้าที่ทะเบียนและทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	1	1	153,000	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,480	6,720	159,120	165,600	172,320	(12,750)	
67	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	1	1	175,440	-	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	182,520	189,840	197,520	(14,620)	
68	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	1	1	174,240	-	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,560	181,320	188,640	196,200	(14,520)	
69	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	-	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม (11,500)
70	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	2	-	276,000	-	2	2	2	-	-	-	-	11,040	11,520	11,520	276,000	287,040	298,560	ว่างเดิม 2 อัตรา (11,500)
71	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	-	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม (11,500)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้งานช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			การระดมเงินที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
72	พนักงานช่างทั่วไป	(ทั่วไป)	6	2	648,000	-	6	6	6	-	-	-	-	-	-	648,000	648,000	648,000	ว่างเต็ม 4 อัตรา (9,000)
73	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	กลาง	1	1	511,440	134,400	1	1	1	-	-	-	-	-	18,120	663,960	683,400	702,960	(42,620)
74	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	-	-	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท.*
75	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	-	-	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท.*
76	สถาปนิก	ป.ท./ช.ท.	1	-	329,760	-	1	1	1	-	-	-	-	-	12,960	342,720	356,160	369,480	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท.*
77	นายช่างผังเมือง	ป.ง.	1	1	318,960	-	1	1	1	-	-	-	-	-	10,920	329,880	341,160	352,080	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท.*
78	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	2	-	595,800	-	2	2	2	-	-	-	-	-	19,440	615,240	634,680	654,120	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท.*
79	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	1	1	155,640	-	1	1	1	-	-	-	-	-	6,360	162,000	168,360	175,800	(12,970)
80	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	1	1	302,280	-	1	1	1	-	-	-	-	-	11,160	313,440	324,360	335,520	(25,190)
81	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	1	1	173,760	-	1	1	1	-	-	-	-	-	6,960	180,720	188,040	195,600	(14,480)
82	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	1	1	180,240	-	1	1	1	-	-	-	-	-	7,320	187,560	195,120	203,040	(15,020)
83	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	1	1	154,440	-	1	1	1	-	-	-	-	-	6,240	160,680	167,160	173,880	(12,870)
84	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	1	-	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม (11,500)
85	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	1	146,640	-	1	1	1	-	-	-	-	-	5,880	152,520	158,640	165,000	(12,220)
86	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	1	146,400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	5,880	152,280	158,400	164,760	(12,200)
87	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	1	148,320	-	1	1	1	-	-	-	-	-	6,000	154,320	160,560	167,040	(12,360)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566			
88	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	-	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม (11,500)	
89	ผู้ช่วยนายช่างฝั่งเมือง	(คุณวุฒิ)	1	-	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม (11,500)	
	พนักงานช่างทั่วไป																				
90	คนงาน	(ทั่วไป)	15	9	1,620,000	-	15	15	15	-	-	-	-	-	-	-	1,620,000	1,620,000	1,620,000	ว่างเต็ม 6 อัตรา	
91	คนสวน	(ทั่วไป)	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																				
92	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	1	1	503,160	134,400	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	654,000	673,560	693,120	(41,930)	
93	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม (29,594)	
95	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม (29,610)	
98	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	1	1	475,560	66,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	556,800	572,520	588,960	(39,630)	
99	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	1	1	342,720	54,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	410,160	423,480	436,560	(28,560)	
101	นักวิชาการสุขภิบาล	ป.ก.	1	1	271,200	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	280,080	289,080	298,440	(22,600)	
102	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.ง.	1	1	285,840	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	296,760	307,920	318,960	(23,820)	
103	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	1	1	357,720	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	369,240	381,120	393,480	(29,810)	
104	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ช.ง.	1	1	254,280	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	264,480	275,040	285,840	(ว่าง)	
105	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	307,620	317,340	327,060	(ว่าง)	
	พนักงานช่างตามภารกิจ																				
106	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	1	-	180,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	180,000	187,200	194,760	ว่างเต็ม (15,000)	
107	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	(ทักษะ)	1	1	167,040	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	173,760	180,720	188,040	(13,920)	
108	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	(ทักษะ)	1	1	167,040	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	173,760	180,720	188,040	(13,920)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
109	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	2	-	276,000	-	2	2	-	-	-	-	-	11,040	287,040	298,560	ว่างเต็ม 2 อัตรา (11,500)		
110	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	1	1	164,520	-	1	1	-	-	-	-	6,600	171,120	185,280	(13,710)			
111	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	1	1	162,000	-	1	1	-	-	-	-	6,480	168,480	182,400	(13,500)			
112	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	1	-	138,000	-	1	1	-	-	-	-	5,520	143,520	149,280	ว่างเต็ม (11,500)			
113	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	1	1	160,920	-	1	1	-	-	-	-	6,480	167,400	181,200	(13,410)			
114	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	1	1	152,520	-	1	1	-	-	-	-	6,120	158,640	171,840	(12,710)			
115	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	1	1	151,680	-	1	1	-	-	-	-	6,120	157,800	170,760	(12,640)			
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
116	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	11	5	1,188,000	-	11	11	-	-	-	-	-	-	1,188,000	1,188,000	ว่างเต็ม 6 อัตรา (9,000)		
117	คนงาน	ทั่วไป	7	6	756,000	-	7	7	-	-	-	-	-	-	756,000	756,000	ว่างเต็ม 1 อัตรา (9,000)		
	องกรณ์ศึกษา (OB)																		
118	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	1	1	358,200	134,400	1	1	-	-	-	-	15,960	508,560	525,000	541,440	(29,850)		
119	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	-	-	-	-	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่าง *อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท. *		
120	นักวิชาการศึกษา	ป.ท./ช.ก.	1	-	203,280	-	1	1	-	-	-	-	7,560	210,840	218,400	226,080	(16,940)		
123	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	1	1	143,520	-	1	1	-	-	-	-	6,120	149,640	155,880	(11,960)			
124	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	1	1	280,440	-	1	1	-	-	-	-	10,800	291,240	302,280	313,440	(23,370)		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
125	ผู้ช่วยดับหนพการ	(คุณวุฒิ)	1	1	247,680	-	1	1	-	-	-	-	9,960	257,640	267,960	278,760	(18,370)		
126	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	164,040	-	1	1	-	-	-	-	6,600	170,640	177,480	184,680	(12,160)		
127	คนงาน	(ทั่วไป)	4	1	432,000	-	4	4	-	-	-	-	-	432,000	432,000	432,000	ว่างเต็ม 3 อัตรา		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้งานช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
128	โรงเรียนเทศบาลบ้านตุ้ม ผู้อำนวยการสถานศึกษา (คศ.4)	(คศ.4)	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท.*
129	ครู (คศ.3)	(คศ.3)	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
130	ครู (คศ.2)	(คศ.2)	4	4	-	-	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
131	ครู (คศ.1)	(คศ.1)	3	3	-	-	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
132	ผู้ช่วยครู <i>พนักงานจ้างตามภารกิจ</i>	(คุณวุฒิ)	1	1	251,880	-	1	1	1	-	-	9,000	9,360	9,840	260,880	270,240	280,080	จ่ายจากเงินรายได้ (20,990)	
133	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	2	-	-	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม 2 อัตรา เงินอุดหนุน
134	นักการภารโรง <i>พนักงานจ้างทั่วไป</i>	ทั่วไป	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม เงินอุดหนุน
135	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเฉลิมพระเกียรติฯ บ้านป่าขวาง ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2 (สายงานการสอน)	(คศ.2)	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
136	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2 (สายงานการสอน)	(คศ.2)	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม เงินอุดหนุน
137	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2 (สายงานการสอน)	(คศ.2)	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
138	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.1 (สายงานการสอน)	(คศ.1)	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
139	ผู้ดูแลเด็ก <i>พนักงานจ้างตามภารกิจ</i>	(ทักษะ)	4	1	43,560	-	4	4	4	-	-	6,360	6,600	6,840	49,920	56,520	63,360	ว่าง 3 อัตรา เงินอุดหนุน+สมทบ (13,030)	
140	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปางลาว ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2 (สายงานการสอน)	(คศ.2)	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
141	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2 (สายงานการสอน)	(คศ.2)	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
142	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.1 (สายงานการสอน)	(คศ.1)	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า						อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
143	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	1	57,360	-	1	1	1	-	7,680	8,040	8,280	65,040	73,080	81,360	2564	2565	2566	เงินอุดหนุน+สมทบ (14,180)		
144	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	2	-	-	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
145	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งน้ำตก	(คศ.1)	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
146	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	1	43,560	-	1	1	1	-	6,360	6,600	6,840	49,920	56,520	63,360	2564	2565	2566	เงินอุดหนุน+สมทบ (13,030)		
147	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งพระบาท	(คศ.1)	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	777 เงินอุดหนุน	
148	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	-	43,560	-	1	1	1	-	6,360	6,600	6,840	49,920	56,520	63,360	2564	2565	2566	ว่างเดิม เงินอุดหนุน		
149	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	บก.	1	1	207,480	-	1	1	1	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	2564	2565	2566	(17,290)		
รวม				220	121	37,970,940	1,328,400	224	224	224	+6	-	-	1,660,080	1,164,420	1,183,860	40,959,420	42,117,720	43,301,580			
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																						
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																						
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																						

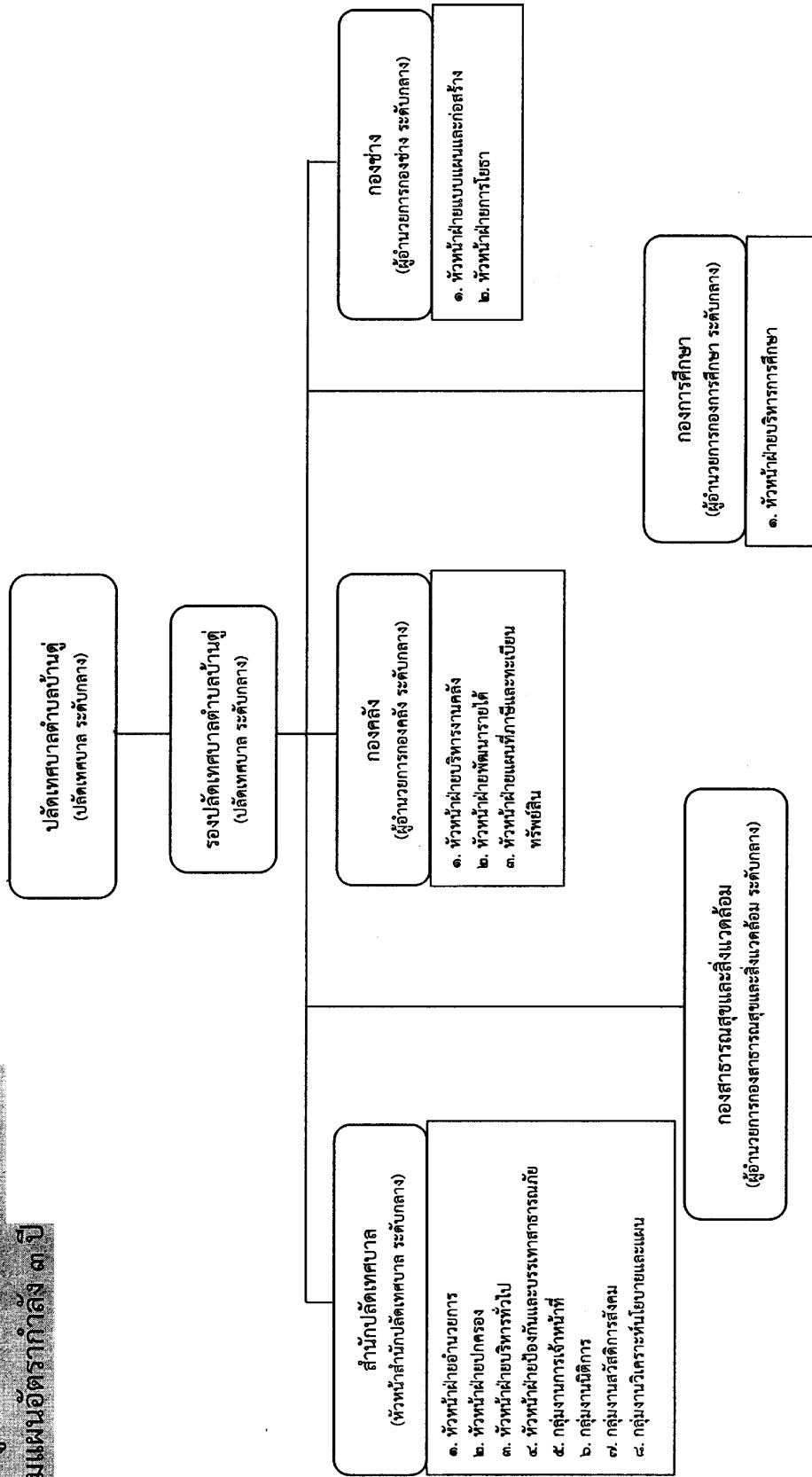
**หมายเหตุ : เพศบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2563 เป็นเงิน 153,700,000.- บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณการจ่ายปี พ.ศ. 2564
ฐานการคำนวณงบประมาณการจ่ายปี พ.ศ. 2565
ฐานการคำนวณงบประมาณการจ่ายปี พ.ศ. 2566

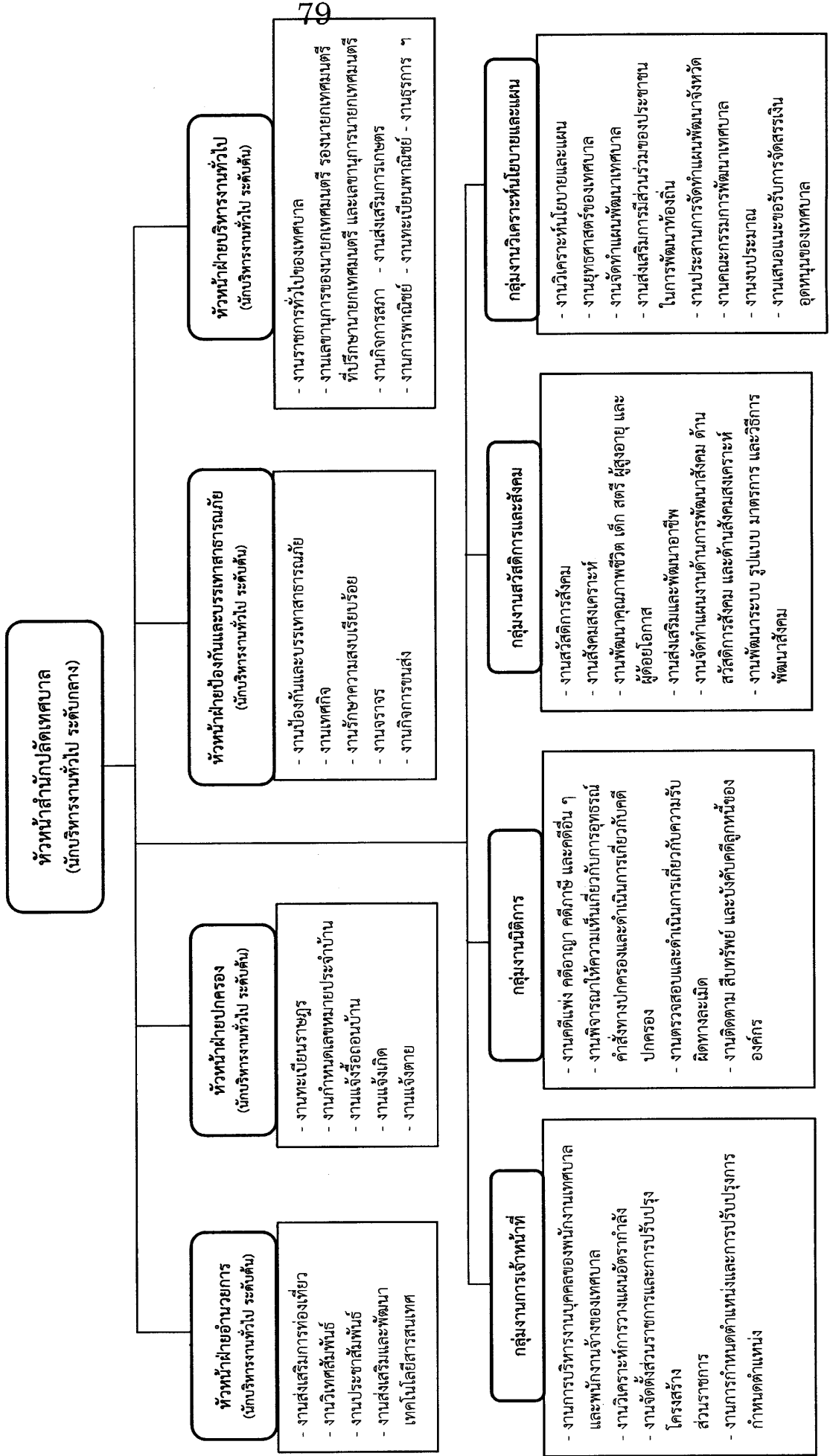
130,000,000 บาท
136,500,000 บาท
143,325,000 บาท

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑
 โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลบ้านดู่

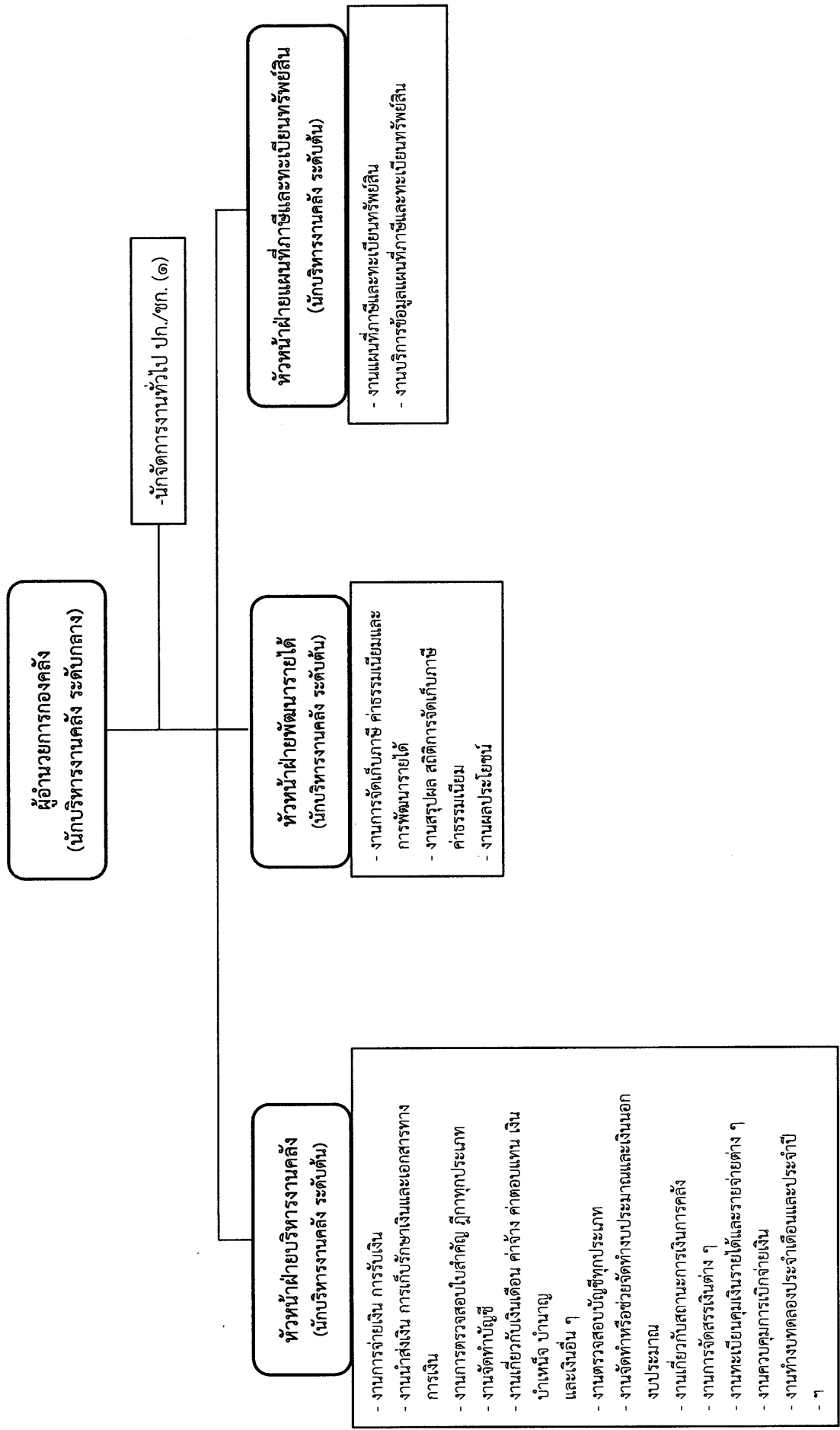
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
 ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



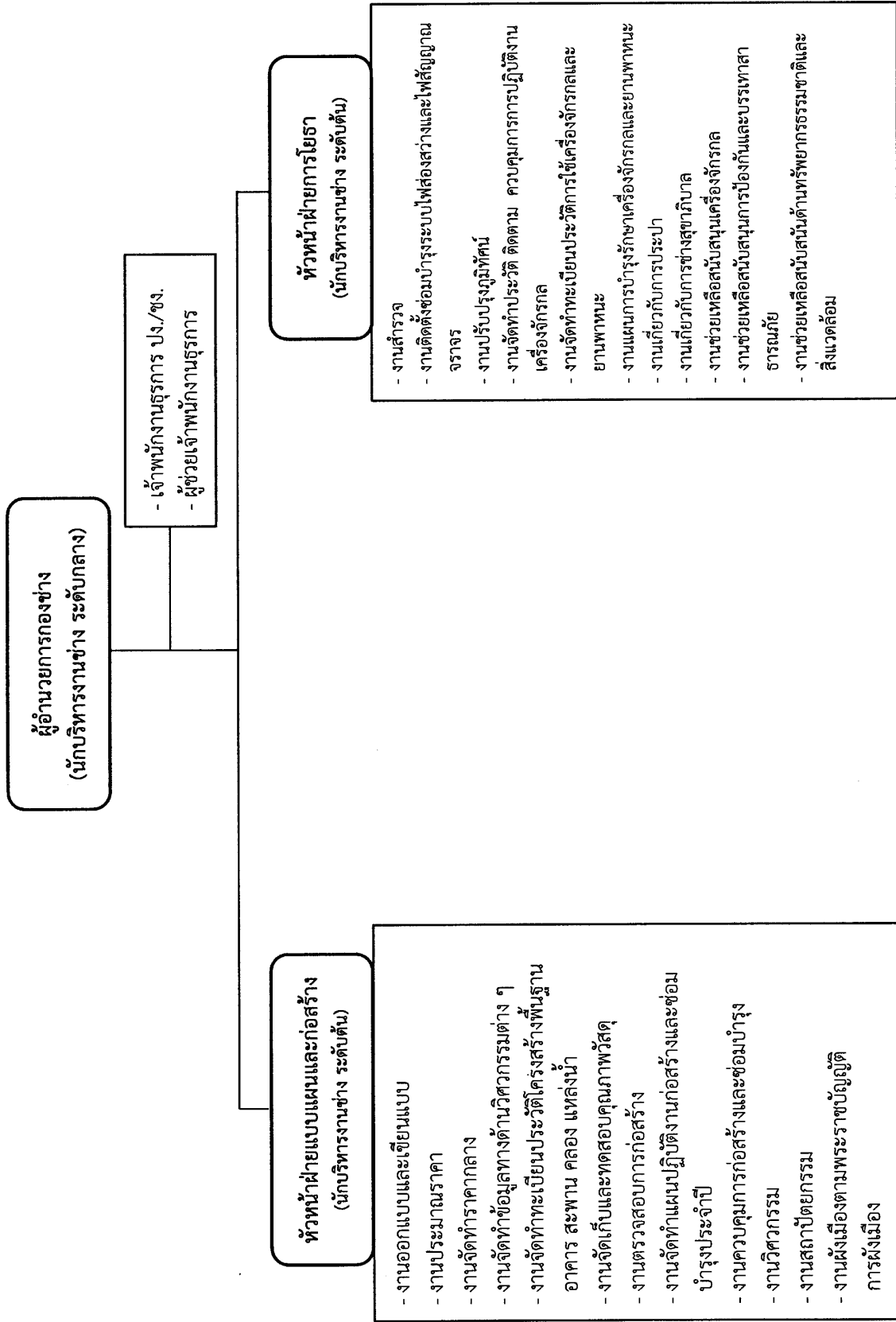
ผังโครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ราย จังหวัดเชียงใหม่



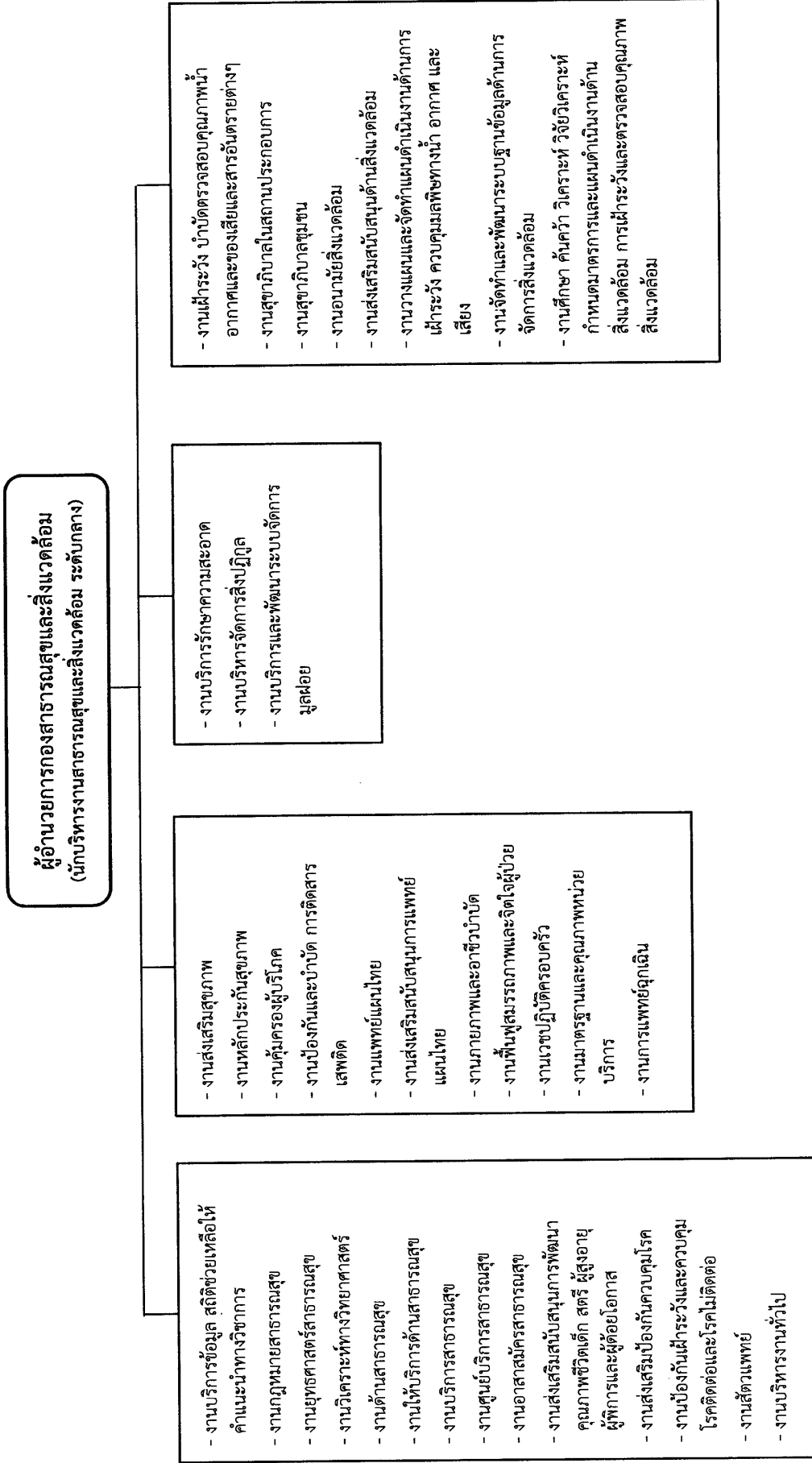
ผังโครงสร้างองค์กร
เทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย



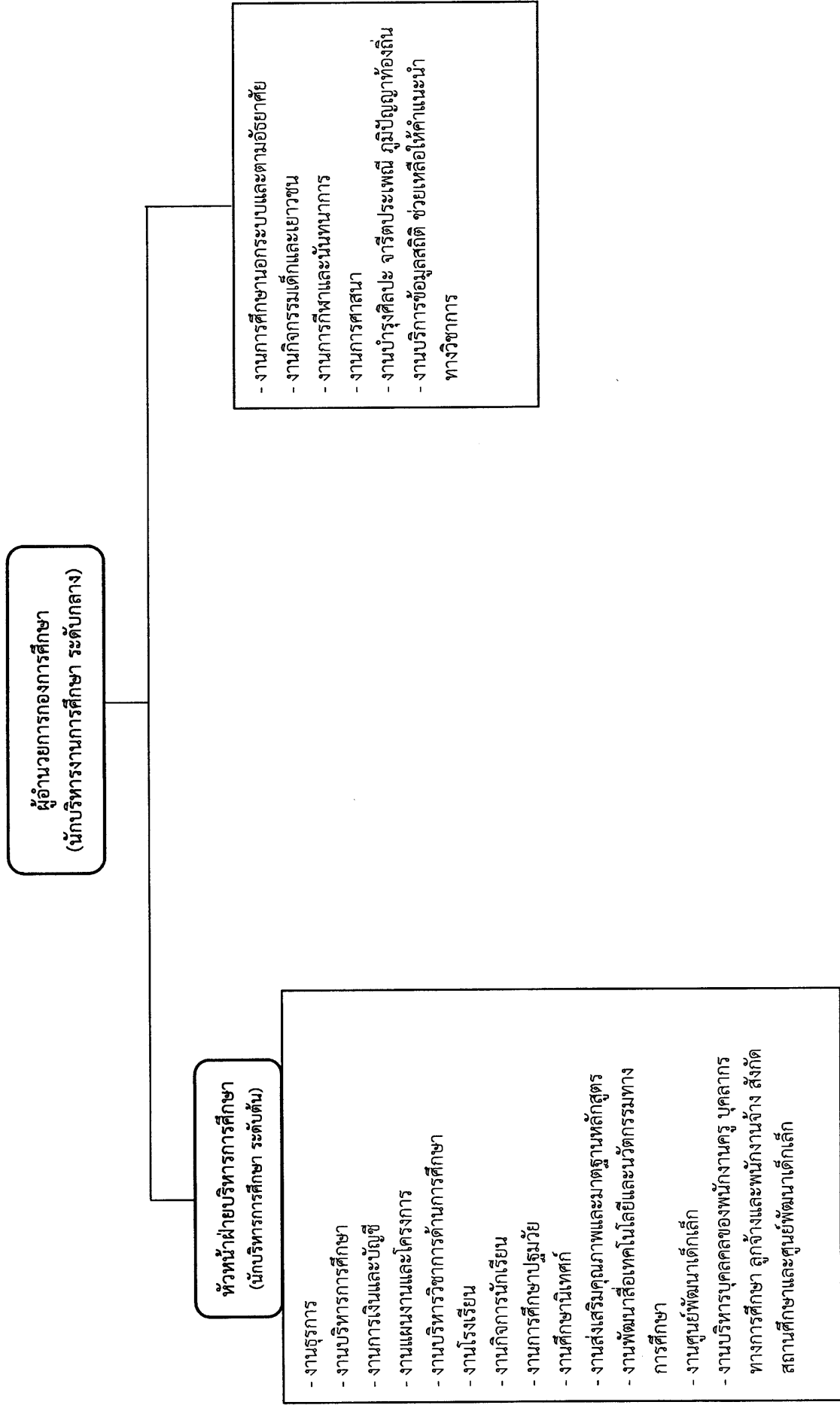
ผังโครงสร้างกองช่าง
เทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย



ผังโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
เทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย



ผังโครงสร้างกองการศึกษา
เทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

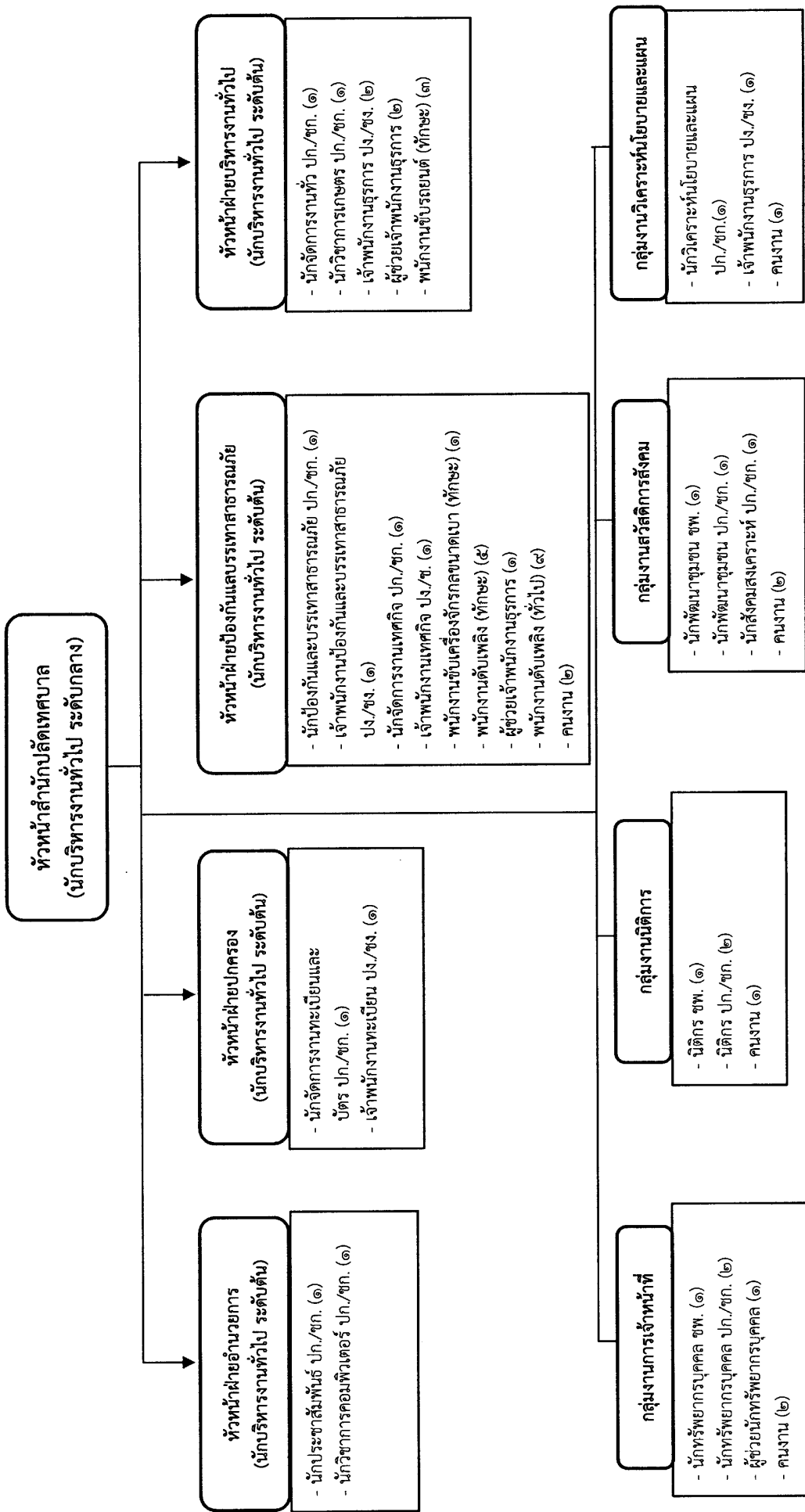


ผังโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน
เทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

หน่วยตรวจสอบภายใน
ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)

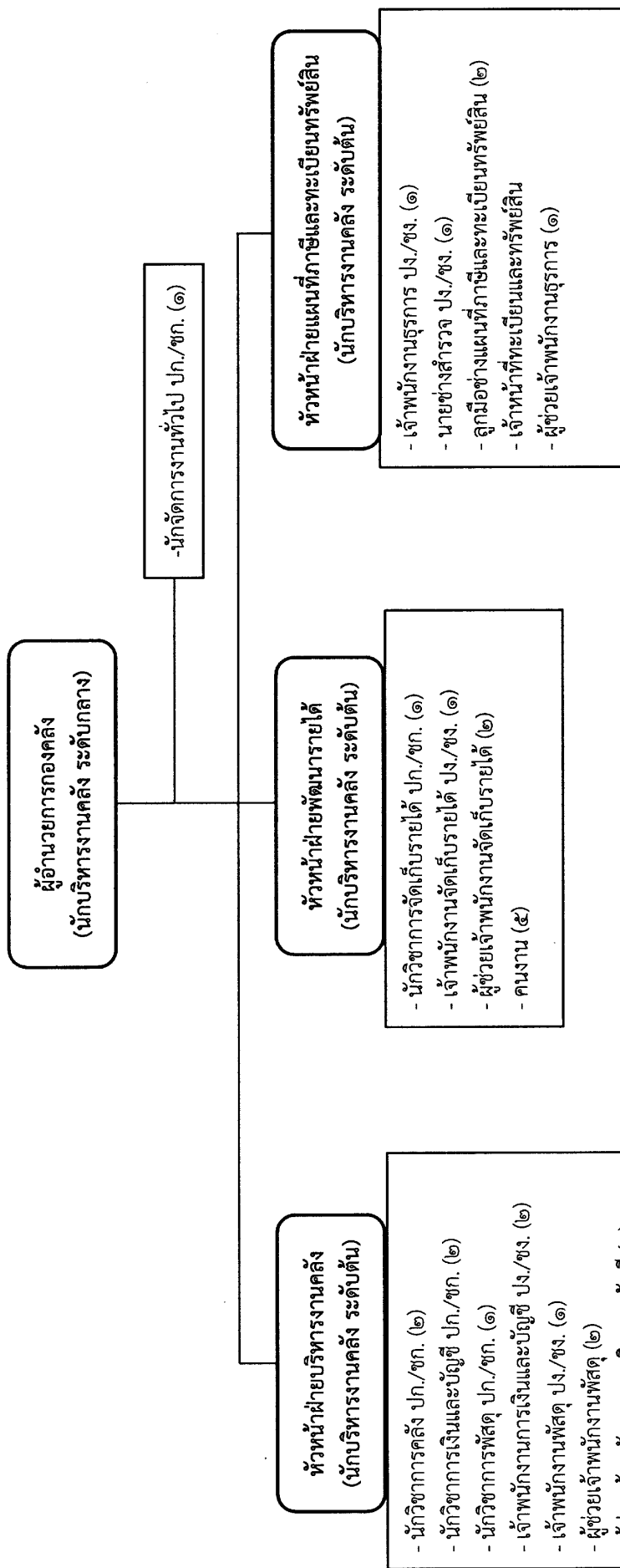
- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
- งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน
- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สินการเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบการทำให้ประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล
- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการทำงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประจักษ์วิเคราะห้และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค้ำในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ
- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ
- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานหน่วยงานรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
สำนักปลัดเทศบาล



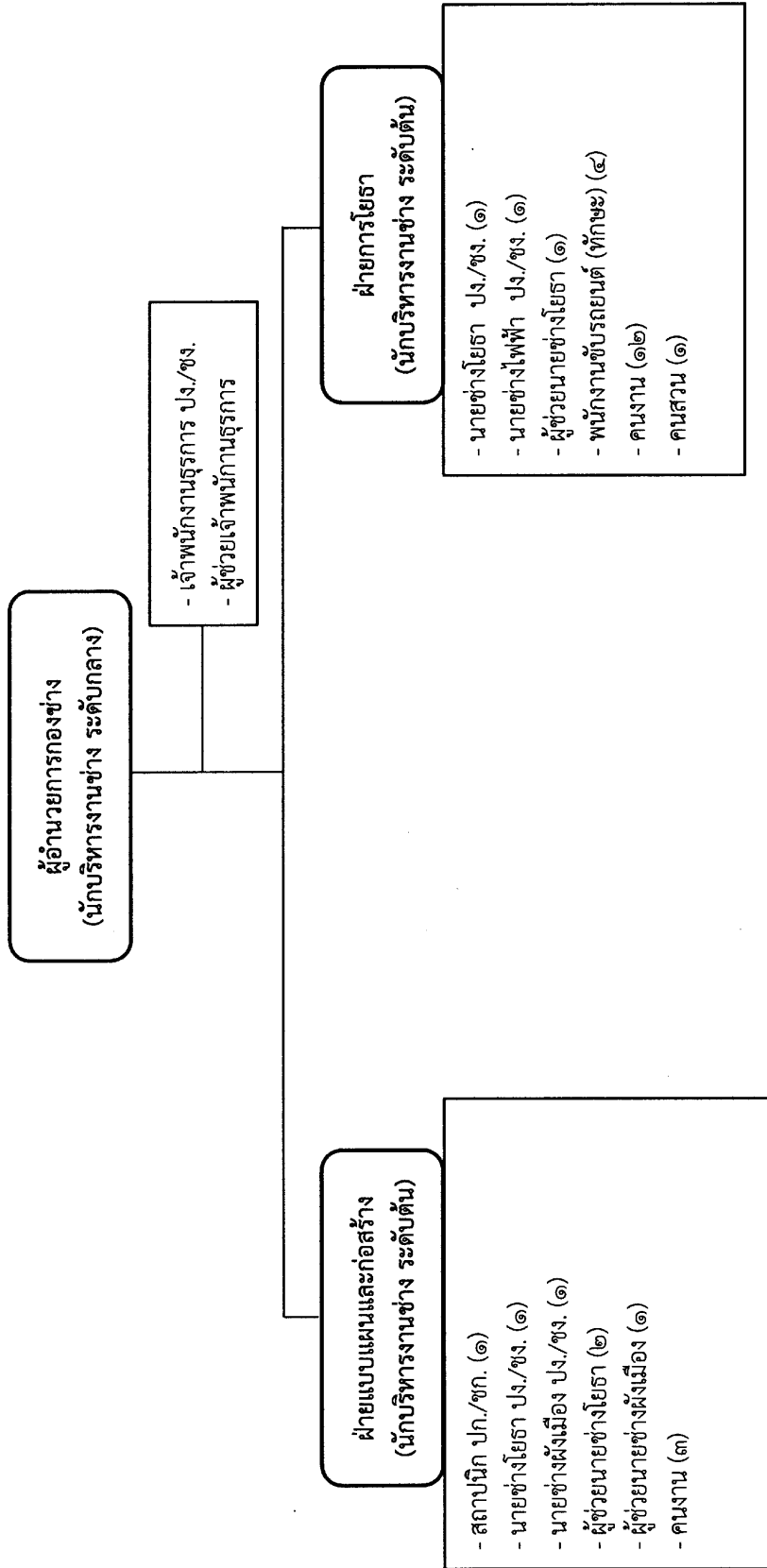
ประเภท ระดับตำแหน่ง จำนวน	วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป
	อท. กลาง	ต้น	ชพ. ชก.	ปก. ชก.	อส. ชก.	ชง. ชง.	ปง.	
๑	๔	-	๘	๔	-	๓	๑	๓๐

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
กองคลัง เทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย



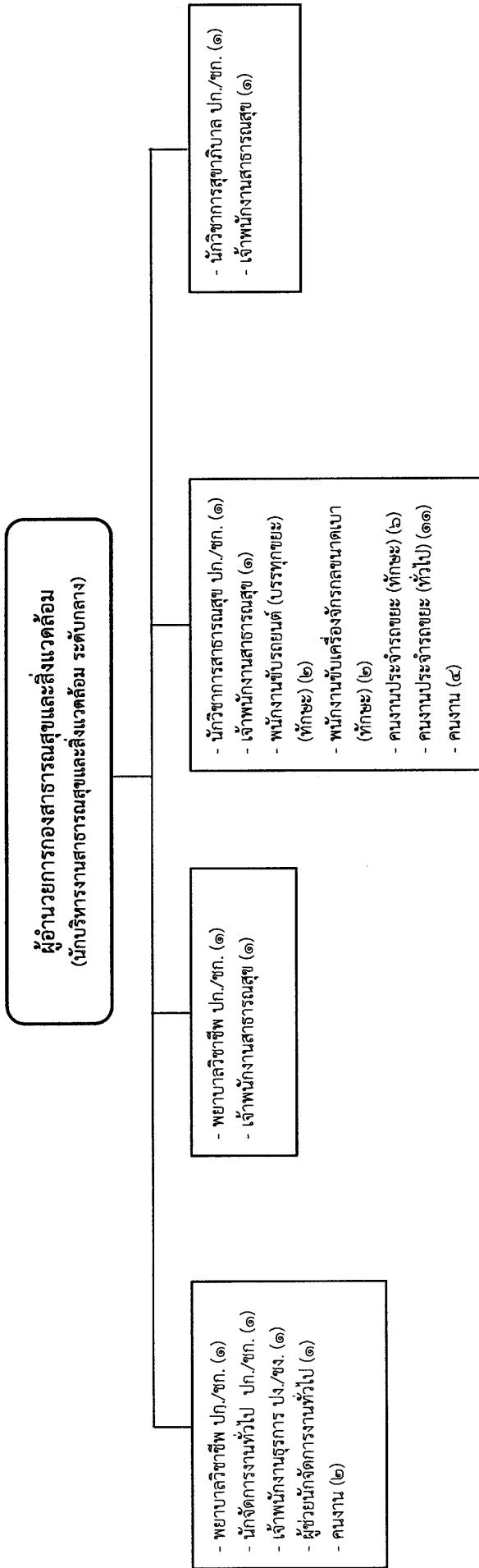
ประเภท ระดับตำแหน่ง	อท.		วิชการ		ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.		
จำนวน	๑	๓	-	๕	๒	-	๑๑	๖

แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง
เทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่



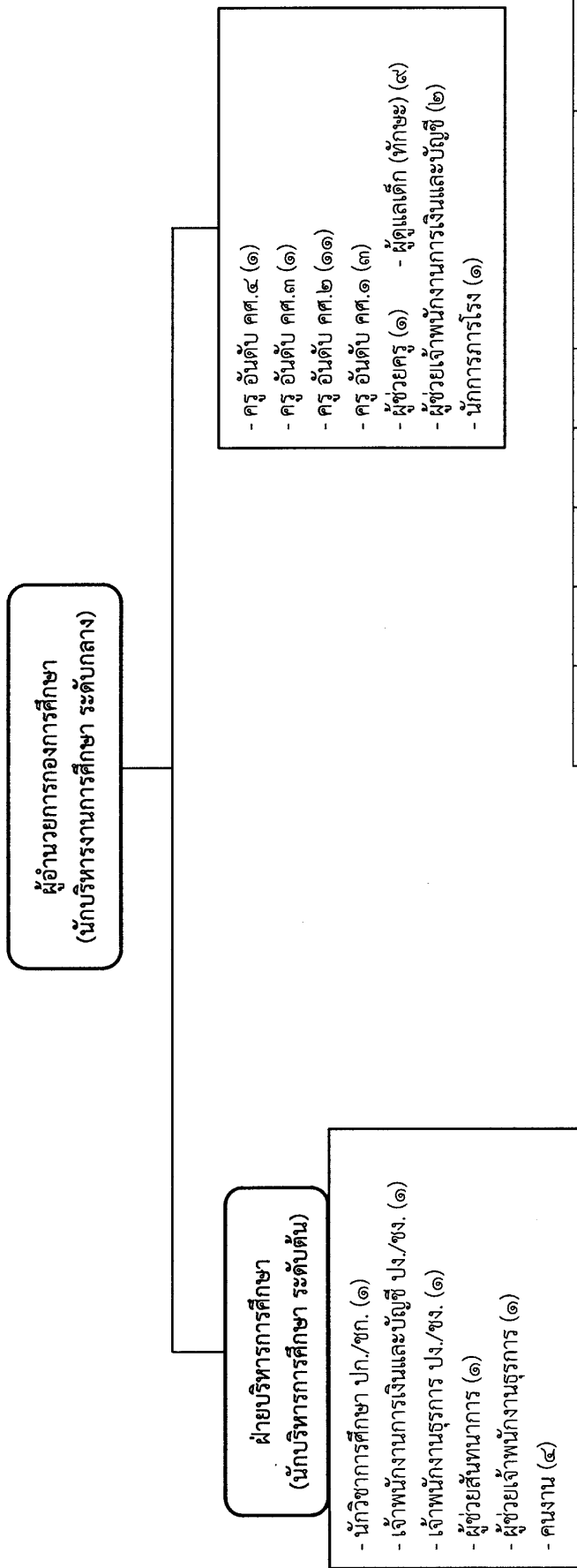
ประเภท ระดับตำแหน่ง จำนวน	อท.		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		
	๑	๒	-	-	-	-	-	๒	๙	๑๖

แผนภูมิโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
เทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย



ประเภท ระดับตำแหน่ง	อพ.		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง	ต้น	พพ.	ชก.	ปก.	อส.		
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	-	๑๑	๑๘

แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา
เทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย



ระดับ	คศ.๔	คศ.๓	คศ.๒	คศ.๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑๑	๒	๑๒	๑

ประเภท	อท.		วิชาการ		ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ชก.	ชง.	ปง.		
จำนวน	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๒	๔

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน *			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	นายองอาจ ม่วงโกสัย	ปริญญาโท	12-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล	กลาง	12-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล	กลาง	797,880 (66,490 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	965,880
2	นายบุญญพันธ์ พุทธิโชติอนันต์	ปริญญาโท	12-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล	กลาง	12-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล	กลาง	588,120 (49,010 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	722,520
3	นายอาทิตย์ เบ็ญชู	ศ.ม. (รัฐศาสตร์)	12-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	กลาง	12-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	กลาง	519,600 (43,300 x 12)	67,200 (5,600 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	654,000
4	จ.ส.อ.ธวัชศิลป์ ศรีใจ	ปริญญาตรี	12-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	ต้น	12-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ต้น	483,120 (40,260 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	-	501,120
5	จ.ส.อ.หาญศึก โนกุล	ปริญญาโท	12-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	12-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	531,360 (44,280 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	-	549,360
6	ว่าง	ว่าง	12-2-01-2101-004	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	12-2-01-2101-004	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	393,600 [(15,430 + 50,170) / 2] X 12	18,000 (1,500 X 12)	-	411,600
7	ว่างเมื่อ 1 กรกฎาคม 2563	ว่าง	12-2-01-2101-005	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	12-2-01-2101-005	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	393,600 [(15,430 + 50,170) / 2] X 12	18,000 (1,500 X 12)	-	411,600
8	นางสุภาภรณ์ ทองเพ็ญ	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	12-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	12-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	349,320 (29,110 X 12)	-	-	349,320
9	-	-	-	-	-	-	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
10	น.ส.รุ่งสุรีย์ พลฤทธิ์	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	12-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	12-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	402,720 (33,560 X 12)	-	-	402,720
11	ว่างเมื่อ 1 มีนาคม 2564	ว่าง	12-2-01-3102-002	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	12-2-01-3102-002	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	382,560 (31,880 X 12)	-	-	382,560
12	-	-	-	-	-	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ.	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
13	นางอภิสร่า ประสม	น.บ.บ. (การตลาด)	12-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	12-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	203,280 (16,940 X 12)	-	-	203,280
14	นางประมใจ อินทา	ปริญญาโท	12-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	12-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	299,640 (24,970 X 12)	-	-	299,640

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
15	-	-	-	-	-	-	นิติกร	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
16	น.ส.สุจิตรา วงศ์โยทะ	ปริญญาโท	12-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	12-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	376,080 (31,340 X 12)	-	-	376,080
17	-----ว่าง----- เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2564		12-2-01-3105-002	นิติกร	ชก.	12-2-01-3105-002	นิติกร	ป.ก./ชก.	362,640 (30,220 X 12)	-	54,000 (4,500 X 12)	416,640 ว่าง
18	-----ว่าง----- เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2564		12-2-01-3106-001	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก.	12-2-01-3106-001	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก.	355,320 [(9,740 + 49,480) / 2] X 12)	-	-	355,320
19	น.ส.ธัญญารัตน์ คำภีระ	ปริญญาตรี	12-2-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	12-2-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	342,720 (28,560 X 12)	-	-	342,720
20	-	-	-	-	-	-	นักพัฒนาชุมชน	ชพ.	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
21	นายวีโรจน์ แก้วขันธ์	ปริญญาตรี	12-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	12-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	376,080 (31,340 X 12)	-	-	376,080
22	-	-	-	-	-	-	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก./ชก.	355,320 [(9,740 + 49,480) / 2] X 12)	-	-	355,320
23	นายณัฐพร รัตนเอกวาที	ปริญญาตรี	12-2-01-3809-001	นักจัดการงานเทคนิค	ป.ก.	12-2-01-3809-001	นักจัดการงานเทคนิค	ป.ก.	323,040 (26,920 X 12)	-	-	323,040
24	น.ส.วราพร วรรณพรม	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.) นิติศาสตร์	12-2-01-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	12-2-01-3101-002	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	185,040 (15,420 X 12)	-	-	185,040
25	นายวัชรินทร์ วงศ์ดาว	ปริญญาตรี	12-2-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	12-2-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	229,920 (19,160 X 12)	-	-	229,920
26	-----ว่าง----- ว่างเมื่อ 16 เมษายน 2564		12-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	12-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	189,600 (15,800 X 12)	-	-	189,600 ว่าง
27	ส.ต.อ.เจิงชัย แสนทนต์ชัย	ปริญญาโท	12-2-01-4102-001	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	12-2-01-4102-001	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	275,040 (22,920 X 12)	-	-	275,040
28	นายวัชรินทร์ บั้งเงิน	ป.ส. เทคนิคอุตสาหกรรม	12-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	12-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	244,320 (20,360 X 12)	-	-	244,320
29	นายภราดร ไชยประการ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา เครื่องกล	12-2-01-4804-001	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	12-2-01-4804-001	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	254,280 (21,190 X 12)	-	-	254,280

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราทำสิ่งใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
30	นางเกศรินทร์ ศรีรักษ์	บ.บ.การจัดการทั่วไป	12-2-01-4101-006	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	12-2-01-4101-006	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	-	-	297,900 (ว่าง)
31ว่างว่าง	-	-	ป.ง./ช.ง.	12-2-01-4101-007	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	-	-	297,900 กำหนดเพิ่ม
32	น.ส.ปิยวิณ์ อินทพันธ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	235,800 (19,650 X 12)	-	-	235,800
33ว่างว่าง	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)
34ว่างว่าง	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)
35	นายชุมพล วุฒิติ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	168,960 (14,080 X 12)	-	-	168,960
36ว่างว่าง	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 ๑
37ว่างว่าง	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)
38ว่างว่าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)
39ว่างว่าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)
40ว่างว่าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)
41	นายไพโรจน์ เตือนเพชร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	153,120 (12,760 X 12)	-	-	153,120
42	นายบริษา แก้วบุญเรือง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	153,720 (12,810 X 12)	-	-	153,720
43ว่างว่าง	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)
44ว่างว่าง	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
45	นางเดือนจิต ใจจันทร์	ปวส. (การจัดการทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
46	นายประพจน์ ศรีนวล	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 7	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
47	นายบุรพา ชัยเลิศ	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
48	นางอังรา แก้วปิ่น	ศศ.บ.(นิเทศศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
49	น.ส.กิ่งกาญจน์ สุยะปัญญา	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
50	นางณอมศรี กันทะเดียน	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
51	ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
52	ว่างเมื่อ 1 กรกฎาคม 2561	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
53	ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
54	ว่างเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2561	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
55	ว่างเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2561	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
56	ว่างเมื่อ 1 มกราคม 2562	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
57	ว่างเมื่อ 1 กันยายน 2561	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
58	ว่างเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2561	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
59	ว่างเมื่อ 23 มกราคม 2561	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน		
60ว่าง ว่างเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2561		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
61ว่าง ว่างเมื่อ 1 พฤษภาคม 2562		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
62ว่าง ว่างเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2561		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
63ว่าง ว่างเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2561		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
64ว่าง ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
65ว่าง ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
66ว่าง ว่างเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2561		-	พนักงานระดับพณิช	(ทั่วไป)	-	พนักงานระดับพณิช	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
67ว่าง ว่างเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2561		-	พนักงานระดับพณิช	(ทั่วไป)	-	พนักงานระดับพณิช	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
68ว่าง ว่างเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2561		-	พนักงานระดับพณิช	(ทั่วไป)	-	พนักงานระดับพณิช	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
69ว่าง ว่างเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2561		-	พนักงานระดับพณิช	(ทั่วไป)	-	พนักงานระดับพณิช	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
70ว่าง ว่างเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2561		-	พนักงานระดับพณิช	(ทั่วไป)	-	พนักงานระดับพณิช	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
71ว่าง ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561		-	พนักงานระดับพณิช	(ทั่วไป)	-	พนักงานระดับพณิช	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
72ว่าง ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561		-	พนักงานระดับพณิช	(ทั่วไป)	-	พนักงานระดับพณิช	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
73ว่าง ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561		-	พนักงานระดับพณิช	(ทั่วไป)	-	พนักงานระดับพณิช	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
74ว่าง ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561		-	พนักงานระดับพณิช	(ทั่วไป)	-	พนักงานระดับพณิช	(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/ค่าตอบแทน	
75 วัง ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2562		12-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	12-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	538,200	67,200	67,200	672,600 (ว่าง)
76	นางอุบล ชัยมงคล	ร.ม. (รัฐศาสตร) บธ.บ.(การบัญชี)	12-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	12-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	382,560	18,000	-	400,560
77	นายจักรวัฒน์ ติตริักษ์	บธ.บ.(การเงินการธนาคาร)	12-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	12-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	323,760	-	-	323,760
78	นางสุนีย์ ยอดสุวรรณ	บธ.บ.(การบัญชี)	12-2-04-3202-002	นักวิชาการคลัง	ปก.	12-2-04-3202-002	นักวิชาการคลัง	ชก.	222,240	-	-	222,240
79	น.ส.จัญหทัย ชัยเสีห	บธ.ม.(การบัญชี)	12-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	12-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	317,520	-	-	317,520
80	นายไชยภัทร นวลขาว	ปริญญาตรี (การบัญชี)	12-2-04-3201-002	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	12-2-04-3201-002	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	207,480	-	-	207,480
81	นางสิริริยา ชัยบุตร	บธ.บ.(การบัญชี)	12-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	12-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	165,120	-	-	165,120
82 วัง ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561		12-2-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	12-2-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900 (ว่าง)
83	น.ส.รุ่งนภา ไจุมปา	ร.ม. (รัฐศาสตร)	12-2-04-3101-002	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	12-2-04-3101-002	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	276,960	-	-	276,960
84	นายทวีศักดิ์ อัครใจศรพิชญ์	บช.บ.	12-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	12-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	249,480	-	-	249,480
85	น.ส.ปราณี กัมพะเตียน	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	12-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	12-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	194,280	-	-	194,280
86	นางวันทนา สีนุยะ	ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	12-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	12-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	402,720	18,000	-	420,720
87	น.ส.สุปราณี จันทักดี	ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	12-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	12-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	245,280	-	-	245,280
88	น.ส.พิระพรรณ ดอนลาว	ปวส.(การโรงแรม) ปริญญาตรี (การโรงแรม)	12-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	12-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900 (ว่าง)
89	นางนงนุช เมวัญญู	บธ.ม.	12-2-04-2102-004	หัวหน้าฝ่ายแผนแม่ข่ายและทะเบียนทรัพย์สิน	ต้น	12-2-04-2102-004	หัวหน้าฝ่ายแผนแม่ข่ายและทะเบียนทรัพย์สิน	ต้น	409,320	18,000	-	427,320

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
90	น.ส.วิชุดา แดงสนั่น	บ.ร.บ. (การเงินการธนาคาร)	12-2-04-4101-005	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	12-2-04-4101-005	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	140,400 (11,700 X 12)	-	-	140,400
91	นางยุรา จันทะการ	ว่าง ----- ว่าง ----- *อยู่ระหว่างการศึกษาของ กสค.*	12-2-04-4703-001	นายช่างสำรวจ	ป.ก./ช.ก.	12-2-04-4703-001	นายช่างสำรวจ	ป.ก./ช.ก.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	-	-	297,900 (ว่าง)
92	นางสาธิตา พุ่มพวง	ศ.บ.บ.(พัฒนาชุมชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	154,560 (12,880 X 12)	-	-	154,560
93	นายธีรเดช เอี่ยมสำอางค์	ศ.บ.บ.(บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	162,480 (13,540 X 12)	-	-	162,480
94	นางชัชญา รักชาติ	ว.ท.บ.(ก่อสร้าง)	-	ลูกมือช่างแผนกไฟฟ้าและทะเบียนทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	-	ลูกมือช่างแผนกไฟฟ้าและทะเบียนทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	172,440 (14,370 X 12)	-	-	172,440
95	นางชัชญา รักชาติ	ว่าง ----- ว่าง ----- ว่างเมื่อ 1 สิงหาคม 2561	-	ลูกมือช่างแผนกไฟฟ้าและทะเบียนทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	-	ลูกมือช่างแผนกไฟฟ้าและทะเบียนทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 X 12)	-	-	138,000
96	นางปณิชา แก้วศักดิ์	บ.ร.บ.(บัญชี)	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนและทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนและทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	153,000 (12,750 X 12)	-	-	153,000
97	นางชัชญา รักชาติ	ศ.บ.บ.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	175,440 (14,620 X 12)	-	-	175,440
98	นางชัชญา รักชาติ	ป.ว.ส.(การโรงแรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	174,240 (14,520 X 12)	-	-	174,240
99	นางชัชญา รักชาติ	ว่าง ----- ว่าง ----- ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)
100	นางชัชญา รักชาติ	ว่าง ----- ว่าง ----- ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)
101	นางชัชญา รักชาติ	ว่าง ----- ว่าง ----- ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)
102	นางชัชญา รักชาติ	ว่าง ----- ว่าง ----- ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)
103	นางชัชญา รักชาติ	ว่าง ----- ว่าง ----- ว่างเมื่อ 2 ธันวาคม 2562	-	พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
104	นายปรม รุ่งรักษา	ศ.บ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
105	นายกันพล มะโนใหญ่	ร.บ.(รัฐประศาสนศาสตร)	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คณงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
106	นางสาว..... นาง	ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คณงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
107	นางสาว..... นาง	ว่างเมื่อ 10 มกราคม 2562	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คณงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
108	นางสาว..... นาง	ว่างเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2561	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คณงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
109	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
110	นางสาว..... นาง	ว่างเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2556	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	-	411,600
111	นางสาว..... นาง	ว่างเมื่อ 2 พฤษภาคม 2557	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	-	411,600 (ว่าง)
112	นางสาว..... นาง	ว่างเมื่อ 3 พฤษภาคม 2564	12-2-05-3702-001	สถาปนิก	ชก.	12-2-05-3702-001	สถาปนิก	ชก.	329,760 (27,480 X 12)	-	-	329,760
113	จ.ส.อ.ปิยวัฒน์ ชมภูเมืองสิน	ปวส.(ก่อสร้าง)	12-2-05-4704-001	นายช่างผังเมือง	ปง.	12-2-05-4704-001	นายช่างผังเมือง	ปง.	318,960 (26,580 X 12)	-	-	318,960
114	นางสาว..... นาง	ว่างเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2563	12-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	12-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12	-	-	297,900 (ว่าง)
115	นางสาว..... นาง	ว่างเมื่อ 25 กรกฎาคม 2561	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)
116	นายสมภพ ฤทธิ์กำลัง	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	12-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	12-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	181,680 (15,140 X 12)	-	-	181,680
117	น.ส.รัชชิพร เป้าสารี	บ.บ.บ.(การตลาด)	12-2-05-4101-002	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	12-2-05-4101-002	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	249,360 (20,780 X 12)	-	-	249,360
118	น.ส.นิตยา ดอนลาว	ศศ.บ.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	(คุณวุฒิ)	154,680 (12,890 X 12)	-	-	154,680
119	นายเสถียร บังเงิน	วท.บ.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	159,840 (13,320 X 12)	-	-	159,840

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
120	ว่างเมื่อ 1 มกราคม 2563	ว่าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	153,240 (11,500 X 12)	-	-	153,240 (ว่าง)
121	นายสิทธิโชค นวมานชาติ	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	136,800 (11,400 X 12)	-	-	136,800
122	นายวินัย พรหมใจลา	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	130,800 (10,900 X 12)	-	-	130,800
123	นายสิทธิชัย ศรีวิชัยแก้ว	มศ.5	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	130,800 (10,900 X 12)	-	-	130,800
124	นายทนงศักดิ์ แก้วเต๊ะ	ปวช.(ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	131,520 (10,960 X 12)	-	-	131,520
125	ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561	ว่าง	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000
126	ว่างเมื่อ 25 กรกฎาคม 2561	ว่าง	-	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000
127	นายรงค์ โป่งคำ	ปวช.(ช่างไฟฟ้า)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
128	ว่างเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2564	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
129	นายชูเชิต อุดปิน	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
130	ว่างเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2561	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
131	นายคมสันต์ อวดคลอง	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
132	นายเอกชัย กันทะเทียน	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
133	นายดิษฐ์ คำแปงคำ	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
134	นายสัณญา ดอนลาว	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน		
135	นายศุภชัย จำจุ่มป่า	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000
136	นายเชษฐา สันธิ	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000
137	นายเฉลิมพล เรือนสังข์	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000
138	ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
139	ว่างเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2561	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
140	ว่างเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2561	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
141	ว่างเมื่อ 1 มกราคม 2563	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
142	นายเสกสิทธิ์ ดวงสนิท	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 5 (ป.5)	-	คนสวน	(ทั่วไป)	-	คนสวน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
143	นายทองวาท หนองบัวใจ	ส.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)	12-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กลาง	12-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กลาง	503,160 (41,930 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	-	67,200 (5,600 X 12)	637,560
144	ว่าง	ว่าง	12-2-06-3101-003	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	12-2-06-3101-003	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	355,320 (9,740 + 49,480 / 2) X 12	-	-	-	355,320
145	ว่างเมื่อ 25 กรกฎาคม 2561	ว่าง	12-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	12-2-01-3106-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	355,320 (9,740 + 49,480 / 2) X 12	-	-	-	355,320
146	น.ส.สิรินดา วงศ์वाल	พ.ย.บ.(วิชาชีพ)	12-2-06-3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	ช.ก.	12-2-06-3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	ช.ก.	402,720 (33,560 X 12)	-	-	42,000 (3,500 X 12)	444,720
147	นางนิพนธ์ อิ่มดีระจักษ์	พ.ย.บ. มหาวิทยาลัยพายัพ	12-2-06-3602-002	พยาบาลวิชาชีพ	ช.ก.	12-2-06-3602-002	พยาบาลวิชาชีพ	ช.ก.	355,320 (29,610 X 12)	-	-	-	355,320
148	น.ส.กมลธิดา เทพรัตน์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขา อนามัยสิ่งแวดล้อม	12-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	12-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	349,320 (29,110 X 12)	-	-	-	349,320 (ว่าง)
149	น.ส.จิวารมณ จันทร์ศรี	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	12-2-06-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	12-2-06-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	234,960 (19,580 X 12)	-	-	-	234,960

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
150	ว่าง ว่างเมื่อ 7 พฤษภาคม 2564		12-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	12-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	302,280 (25,190 X 12)	-	-	302,280
151	น.ส.สร้อยทิพย์ พุทธปัญญา ว่างเมื่อ 25 กรกฎาคม 2561	ประกาศนียบัตร เวชกิจฉุกเฉิน	12-2-06-4601-002	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	12-2-06-4601-002	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	203,040 (16,920 X 12)	-	-	203,040
152	ว่าง ว่างเมื่อ 25 กรกฎาคม 2561		12-2-06-4601-003	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	12-2-06-4601-003	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	-	-	297,900
153	ว่าง ว่างเมื่อ 25 กรกฎาคม 2561		-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	180,000 (15,000 x 12)	-	-	180,000 (ว่าง)
154	นายสายยนต์ มีระกษ ว่างเมื่อ 25 กรกฎาคม 2561	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	พนักงานขับรถขยะ (รถบรรทุกขยะ)	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถขยะ (รถบรรทุกขยะ)	(ทักษะ)	148,680 (12,390 X 12)	-	-	148,680
155	นายโยนธาน ชัยสมบัติ ว่างเมื่อ 25 กรกฎาคม 2561	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	พนักงานขับรถขยะ (รถบรรทุกขยะ)	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถขยะ (รถบรรทุกขยะ)	(ทักษะ)	148,680 (12,390 X 12)	-	-	148,680
156	ว่าง ว่างเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2561		-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)
157	ว่าง ว่างเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2561		-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)
158	ว่าง ว่างเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2564		-	คณงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	145,920 (12,160 X 12)	-	-	145,920
159	นายชินีธร พัฒนจันทร์ ว่างเมื่อ 1 กันยายน 2562	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 (ป.4)	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	144,360 (12,030 X 12)	-	-	144,360
160	ว่าง ว่างเมื่อ 1 กันยายน 2562		-	คณงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	147,240 (12,270 X 12)	-	-	147,240
161	นายเสกสรร ต้อยต ว่างเมื่อ 1 กันยายน 2562	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	142,920 (11,910 X 12)	-	-	142,920
162	นายชตโยน จาอินทร์ ว่างเมื่อ 1 กันยายน 2562	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 5 (ป.5)	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	135,720 (11,310 X 12)	-	-	135,720
163	นายสันติสุข ใจจันทร์ ว่างเมื่อ 1 กันยายน 2562	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	134,880 (11,240 X 12)	-	-	134,880
164	นายจางัง ชุมแปลง		-	คณงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
165	นายรุ่งโรจน์ หนั่นชัย	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
166	นายรังสิทธ์ แก้วเขียว	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
167	นายฐาวีศร์ นาคี	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
168	นายบุญเลิศ ธนะนาคำ	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
169	ว่าง	ว่าง	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
170	ว่างเมื่อ 10 มกราคม 2562	ว่าง	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
171	ว่างเมื่อ 25 กรกฎาคม 2561	ว่าง	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
172	ว่างเมื่อ 25 กรกฎาคม 2561	ว่าง	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
173	ว่างเมื่อ 25 กรกฎาคม 2561	ว่าง	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
174	ว่างเมื่อ 25 กรกฎาคม 2561	ว่าง	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
175	นางเต็มตา กุมมาลือ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
176	นายปราโมทย์ แสงศรีจันทร์	ปวช.(ช่างกลโลหะ)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
177	นายทองทศ ธรรมยศ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
178	นายสมเดช สุวะคำ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
179	นางกานต์วีร์ สิริจันทร์	ปวส.(การตลาด)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	รวม	
180	นายสิทธิศักดิ์ งามเพชร	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000
181	นางสาว.....ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
182	น.ส.นันทน์กมล แดงฟู	ศตม. (การบริหารการศึกษา)	12-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กลาง	12-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กลาง	34,430 (34,430 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	-	168,830
183	นางสาว.....ว่าง	ว่าง	12-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	12-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	393,600 [(15,430 + 50,170) / 2] X 12	18,000 (1,500 X 12)	-	-	411,600 (ว่าง)
184	นางสาว.....ว่าง	ว่าง	12-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	12-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	203,280 (16,940 X 12)	-	-	-	203,280
185	นางสาวสุวิทย์ ไชยเสด็จ	บ.ร.บ. บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	12-2-08-4101-004	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	12-2-08-4101-004	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	143,520 (11,960 X 12)	-	-	-	143,520
186	นางรุ่งฤทัย ปลูกเพาะ	ปวส.(การบัญชี)	12-2-08-4201-003	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ช.ง.	12-2-08-4201-003	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ช.ง.	280,440 (23,370 X 12)	-	-	-	280,440
187	นายวันชัย ดอนลาว	ค.บ.(การบริหารการศึกษา)	-	ผู้ช่วยสับหนนาการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยสับหนนาการ	(คุณวุฒิ)	220,440 (18,370 X 12)	-	-	-	220,440
188	นางกฤษณา แสงแก้ว	ปวส.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	(คุณวุฒิ)	145,920 (12,160 X 12)	-	-	-	145,920
189	นางสาว.....ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
190	นางสาว.....ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
191	นางสาว.....ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
192	น.ส.อรพินท์ สุวรรณ	บ.ร.บ.(การตลาด)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
193	นางสาว.....ว่าง	ว่าง	29555-1	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	(คศ.4)	12-2-08-5500-64-4	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	(คศ.4)	-	-	-	-	-
194	นางวันเพ็ญ เตะตะตน	ศตม.(การบริหารการศึกษา)	28028-2	ครู	(คศ.2)	12-2-08-6500-64-5	ครู	(คศ.2)	-	-	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
195	นางอังสนา พรพิบูล	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	28029-2	ครู	(คศ.2)	12-2-08-6500-64-6	ครู	(คศ.2)	-	-	-	-
196	นางนงนกรกาญจน์ พินิจ	ค.ม. (หลักสูตรและการสอน)	29528-2	ครู	(คศ.2)	12-2-08-6500-64-7	ครู	(คศ.3)	-	-	-	-
197	นางสายหยุด มานะกิจ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	30700-2	ครู	(คศ.2)	12-2-08-6500-64-8	ครู	(คศ.2)	-	-	-	-
198	นางพิมพ์สิมมา ชูระคำ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	33588-2	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6500-64-9	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-
199	น.ส.สมภารณี คำแสน	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	33589-2	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6500-65-0	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-
200	น.ส.ปรีชชาติ ภูมิเทือ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย) ค.ช.ม.(การบริหารการศึกษา)	33590-2	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6500-65-1	ครู	(คศ.2)	-	-	-	-
201	น.ส.กัญญา อินทร์เกษ	ค.ช.บ. (สุศึกษา)	33591-2	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6500-65-2	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-
202	นางทิวภาพ นิลคล้าย	ค.ช.บ.(ศึกษาศาสตร์)	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	251,880 (20,990 X 12)	-	-	251,880
203	ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561	ว่าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	-	-	(ว่าง)
204	ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561	ว่าง	3377-5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	3377-5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	-	-	(ว่าง)
205	ว่างเมื่อ 27 มีนาคม 2561	ว่าง	2240-4	นักการกรรโง	(ทั่วไป)	2240-4	นักการกรรโง	(ทั่วไป)	-	-	-	(ว่าง)
206	ว่างเมื่อ 9 ตุลาคม 2561	ว่าง	57-2-0106	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6600-26-7	ครู (สายงานการสอน)	(คศ.1)	-	-	-	(ว่าง)
207	นางรัตนา อูบเสียง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	57-2-0107	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6600-26-8	ครู (สายงานการสอน)	(คศ.2)	-	-	-	-
208	นางนัฐณิการ์ ชิตยะ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	57-2-0108	ครู	(คศ.2)	12-2-08-6600-26-9	ครู (สายงานการสอน)	(คศ.2)	-	-	-	-
209	น.ส.อนุกุล นิลเสาวพันธ์	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	57-2-0109	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6600-27-0	ครู (สายงานการสอน)	(คศ.2)	-	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
210	นางพัชรินทร์ แผลงจิต	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	57-2-0352	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6600-27-1	ครู (สายงานการสอน)	(คศ.1)	-	-	-	-
211	นางสุดจิตร กังออนตา	ค.บ.(การศึกษาประถมศึกษา)	57-2-03-53	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6600-27-2	ครู (สายงานการสอน)	(คศ.2)	-	-	-	-
212	นางณอมจิต ดวงสนิท	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	57-2-0354	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6600-27-3	ครู (สายงานการสอน)	(คศ.2)	-	-	-	-
213ว่าง..... ว่างเมื่อ 4 มิถุนายน 2562ว่าง.....	57-2-0515	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6600-27-4	ครู (สายงานการสอน)	(คศ.1)	-	-	-	- (ว่าง)
214	น.ส.บุญจรรยา กิ่งทะนันท์	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	57-2-0516	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6600-27-5	ครู (สายงานการสอน)	(คศ.2)	-	-	-	-
215	นางเบญจมาศ ธิชา	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	- 104
216	นางโสภา ชัยประการ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	-
217ว่าง..... ว่างเมื่อ 1 กันยายน 2562ว่าง.....	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	-
218ว่าง..... ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561ว่าง.....	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	- (ว่าง)
219ว่าง..... ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561ว่าง.....	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	- (ว่าง)
220ว่าง..... ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2563ว่าง.....	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	- (ว่าง)
221ว่าง..... ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561ว่าง.....	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	- (ว่าง)
222ว่าง..... ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561ว่าง.....	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	- (ว่าง)
223ว่าง..... ว่างเมื่อ 1 ตุลาคม 2561ว่าง.....	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	- (ว่าง)
224	น.ส.งามฟ้า ชูนาโคติ	ปริญญาตรี (เศรษฐศาสตร์)	12-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	12-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	207,480	-	-	207,480 (17,290 X 12)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านดู่ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งทางเทศบาลตำบลบ้านดู่ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาและให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ เพื่อก้าวไปสู่การพัฒนา Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงวิชาการ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลบ้านดู่เป็นผู้จัดอบรมเอง โดยที่ก่อนการจัดฝึกอบรมจะต้องมีการสำรวจข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดฝึกอบรมรวมถึงให้สอดคล้องภารกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนาของหน่วยงานและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศโดยการบูรณาการเข้าด้วยกัน

(๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานโดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนานำความรู้ที่ได้รับมาเผยแพร่และให้ความรู้แก่ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ภายในหน่วยงาน

(๔) จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

(๕) บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการลูกจ้าง มีความพึงพอใจแรงจูงในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน(Quality Of Worklife)

(๖) พัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อรองรับการขับเคลื่อนขับเคลื่อนคนให้พร้อมในโลกยุคดิจิทัล ก้าวสู่การเป็นสถานที่ทำงานแบบดิจิทัล Digital Workplace อย่างสมบูรณ์ ตลอดจนบริหารจัดการการทำงานผ่านระบบออนไลน์ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและสามารถนำแนวทางของโลก Social มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม ตลอดจนการดำเนินงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

(๗) ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลบ้านดู่ จัดให้มีประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต เสมอภาค ปราศจากอคติ โปรงใส สามารถตรวจสอบได้ และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

(๑) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ใส่ใจต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติ ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น ไม่เอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

(๒) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง หน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย

(๓) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต้องมีทัศนคติที่ดีและต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมสูงสุด

(๔) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต้องยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ ไม่ยอมโอนอ่อนตามอิทธิพลใด ๆ

(๕) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตรงไปตรงมามีหลักธรรมแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่ การงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงานต่อองค์กร ต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ

(๖) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต้องร่วมมือร่วมใจในการปรับปรุงกลไกการทำงานของเทศบาลให้มีความโปร่งใส มีกลไกให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายใต้กรอบของกฎหมาย

(๗) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต้องบริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกที่รักมักที่ชังในการให้บริการ ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตา เอื้อเฟื้อ พุดจาไพเราะสุภาพอ่อนโยน ไม่ก้าวร้าว

(๘) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต้องทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด ทำงานให้เกิดผลดีแก่เทศบาลและส่วนรวม ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม

(๙) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต้องไม่เสพสุราหรือของมีเมาทุกชนิดในเวลาและสถานที่ราชการ เว้นมีการจัดกิจการหรือการจัดงานของหน่วยงาน

(๑๐) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต้องช่วยเหลือกันในทางที่ชอบ มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีกัน ช่วยเหลือกัน โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

(๑๑) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต้องละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หา จากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินกว่าปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็วเพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

(๑๒) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งด้านการทำงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้ได้บังคับบัญชาด้วยหลักเกณฑ์และเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

(๑๓) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต้องเคารพและให้เกียรติในศักดิ์ศรีของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้อื่น

(๑๔) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต้องรักษาความลับของทางราชการ ไม่เปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการ

(๑๕) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง

(๑๖) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต้องยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบและธรรมเนียมของทางราชการ

(๑๗) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใด ที่เป็นการกลั่นแกล้งกันและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างด้วยกัน ผู้ร่วมงานและผู้อื่น

(๑๘) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพ เรียบร้อย ห้ามมิให้ ดุหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

(๑๙) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

(๒๐) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต้องวางตนเป็นกลางทางเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการโดยอนุโลม

(๒๑) พนักงานเทศบาลผู้เป็นผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้อนกันมิให้ผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยและดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย



ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านดู่
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ และเพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานบุคคลและใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นั้น

เทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย จึงขอประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายพัฒน์พงษ์ โพธิ์เกตุ)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านดู่

ที่ ๒๓๖ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล

เพื่อให้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ฉะนั้น จึงอาศัยอำนาจตามความข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------------|----------------------|
| (๑) นายเทศมนตรีตำบลบ้านดู่ | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาลตำบลบ้านดู่ | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | เป็นกรรมการ |
| (๗) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๘) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |
| (๙) ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ตามข้อ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

/ (๒) บทศึกษา...

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

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมาย เพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ข. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

ก. เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

ข. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค. ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

/ฉ. ก่อนที่เทศบาล...

ฉ. ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายพัฒนพงษ์ โพธิ์เกตุ)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่ โทรศัพท์ ๐-๕๓๗๐-๓๖๕๓ ต่อ ๑๑๕

ที่ ขร ๕๔๕๐๑/ ๕๔๖

วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญประชุมพิจารณาร่างโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการแบ่งงานภายในของ
เทศบาลตำบลบ้านดู่

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล

ด้วยเทศบาลตำบลบ้านดู่ จะต้องดำเนินการปรับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ หนังสือ ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงานสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

ฉะนั้น เพื่อให้การปรับโครงสร้างของเทศบาลตำบลบ้านดู่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านดู่ ที่ ๖๓๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ร่วมพิจารณาร่างโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน ในวันอังคารที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบ้านดู่ ชั้น ๒ รายละเอียดตามระเบียบวาระการประชุมที่แนบมาพร้อมบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อเข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

- นว

(นายลงอาจ ~~๒๗/๗/๖๔~~
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านดู่

(นายพัฒน์พงษ์ โพธิ์เกตุ)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่

๒๗/๗/๖๔

๒๗/๗/๖๔

๒๗/๗/๖๔

๒๗/๗/๖๔

๒๗.๗.๖๔

ใบลงทะเบียนการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล
วันอังคารที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาล ชั้น ๒ เทศบาลตำบลบ้านดู่

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายพัฒนพงษ์ โพธิ์เกตุ	นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่ / ประธานกรรมการ		
๒	นายองอาจ ม่วงโกสัย	ปลัดเทศบาลตำบลบ้านดู่ / กรรมการ		
๓	นายอาทิตย์ เป็กรนู	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล / กรรมการ		
๔	นางอุบล ชัยมงคล	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง รท.ผู้อำนวยการกองคลัง / กรรมการ		
๕	นายสันต์ วงศ์ดี	ผู้อำนวยการกองช่าง / กรรมการ		
๖	นายทองวาส หมุดนังใจ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ / กรรมการ		
๗	น.ส.นันทน์ภัส แดงฟู	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ / กรรมการ		
๘	น.ส.รุ่งสุรีย์ พลฤทธิ์	นักทรัพยากรบุคคล / เลขานุการ		
๙	น.ส.ปิยวิมล อินทะนันชัย	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล / ผู้ช่วยเลขานุการ		
๑๐	นางสาวสุวิมล งามสำราญ	หัวหน้างานช่างทางวิศวกรรม		(1๒๕)
๑๑	นายบุญชูพานิชย์ พงษ์พานิช	นายก อบต.บ้านดู่		
๑๒	นางสาวนงนุช สิมพะวงค์	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้		
๑๓	นางนงนุช เศวตวิมล	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ยกร่าง		

๑๔ น.ส.อ.ณัฐพร พลภักดิ์ หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๔

เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบ้านดู่ ชั้น ๒

ผู้มาประชุม

(๑) นายพัฒนพงษ์ โพธิ์เกตุ	นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่	ประธานกรรมการ
(๒) นายองอาจ ม่วงโกสัย	ปลัดเทศบาลตำบลบ้านดู่	กรรมการ
(๓) นายอาทิตย์ เบ็ญญู	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
(๔) นางอุบล ชัยมงคล	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	กรรมการ
(๕) นายทองวาส หมุดนันทน์ใจ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
(๖) น.ส.นันทน์ภัส แดงฟู	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
(๗) น.ส.รุ่งสุรีย์ พลฤทธิ์	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ
(๘) น.ส.ปิยวีณ์ อินทนนชัย	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

(๑) นายบุญญพันธ์ พุทธิโชติอนันต์	รองปลัดเทศบาล
(๒) จ.ส.อ.ณัฐศักดิ์ ศรีใจ	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๓) นางวันทนา สิ้นธูยะ	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้
(๔) นางนฤมล เนาว์ชมภู	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
(๕) น.ส.รัชนิพร เบ้าสารี	เจ้าพนักงานธุรการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

นายพัฒนพงษ์ โพธิ์เกตุ นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่ เป็นประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

วาระที่ ๑

เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

๑.๑ ประธานแจ้ง

๑.๒ ให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน

ขอให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาและแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะได้นำไปแก้ไขปัญหาเรื่องกำลังคน โดยต้องคำนึงถึงงบประมาณ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตั้งข้อสังเกตว่ารายจ่ายของเทศบาลยังอยู่ที่ แต่รายรับจะลดลงนะครับ ต่อไปให้เลขานุการดำเนินการตามวาระที่ ๑.๒ เชิญครับ

เลขานุการ

๑.๒ ฝ่ายเลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เทศบาลตำบลบ้านดู่ เป็นเทศบาลประเภทสามัญ มีส่วนราชการ จำนวน ๕ สำนัก/กอง และ ๑ หน่วย โดยเป็นระดับกลาง ดังนี้

(๑) สำนักปลัดเทศบาล

(๒) กองคลัง

(๓) กองช่าง

(๔) กองการศึกษา

/(๕) กองสาธารณสุข...

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบให้คงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของ
สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๔ ฝ่าย ประกอบด้วย

- (๑) ฝ่ายอำนวยการ
- (๒) ฝ่ายปกครอง
- (๓) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- (๔) ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เลขานุการ

สำนักปลัดเทศบาลเสนอขอกำหนดกลุ่มงาน ๔ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ มีอัตราตำแหน่ง คือ

(๑) นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. จำนวน ๒ อัตรา

๒. กลุ่มงานนิติการ มีอัตราตำแหน่ง คือ

(๑) นิติกร ปก./ชก. จำนวน ๒ อัตรา

๓. กลุ่มงานสวัสดิการสังคม มีอัตราตำแหน่ง คือ

(๑) นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

(๒) นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งที่ขอกำหนด
ใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีอัตราตำแหน่ง คือ

(๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

(๒) เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งที่ขอกำหนด
ใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบให้เสนอขอกำหนดกลุ่มงานในสำนักปลัดเทศบาล
จำนวน ๔ กลุ่มงาน คือ

- (๑) กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่
- (๒) กลุ่มงานนิติการ
- (๓) กลุ่มงานสวัสดิการสังคม
- (๔) กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน

เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพงาน ปริมาณงาน
และมีมติเห็นชอบให้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก.
เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๒-๐๐๑ ในกลุ่มงานสวัสดิการสังคม และขอ
กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-
๔๑๐๑-๐๐๗ ในกลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน

เลขานุการ

(๒) กองคลัง ต่อไปพิจารณาโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของกองคลัง
จำนวน ๓ ฝ่าย คือ

๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) มีอัตราตำแหน่ง คือ

(๑) นักวิชาการคลัง ปก./ชก. จำนวน ๒ อัตรา

(๒) นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

(๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

/๒. ฝ่ายพัฒนารายได้...

๒. ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) มีอัตราตำแหน่ง คือ
- (๑) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
 - (๒) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
๓. ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) มีอัตราตำแหน่ง คือ
- (๑) เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
 - (๒) นายช่างสำรวจ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- ที่ประชุม มีมติเห็นชอบให้คงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของ กองคลัง จำนวน ๓ ฝ่าย ประกอบด้วย
- (๑) ฝ่ายบริหารงานคลัง
 - (๒) ฝ่ายพัฒนารายได้
 - (๓) ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- เลขานุการ กองคลังเสนอข้อกำหนดกลุ่มงาน จำนวน ๒ กลุ่มงาน คือ
๑. กลุ่มงานบำเหน็จบำนาญ มีอัตราตำแหน่ง คือ
 - (๑) นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
 - (๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
 ๒. กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน มีอัตราตำแหน่ง คือ
 - (๑) นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
 - (๒) เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- ที่ประชุม มีมติเห็นชอบให้เสนอข้อกำหนดกลุ่มงานในกองคลัง จำนวน ๒ กลุ่มงาน คือ
- (๑) กลุ่มงานบำเหน็จบำนาญ
 - (๒) กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน
- เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพงาน ปริมาณงาน
- เลขานุการ ต่อไปพิจารณาโครงสร้างภายใน (๓) กองช่าง จำนวน ๒ ฝ่าย คือ
๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) มีอัตราตำแหน่ง คือ
 - (๑) สถาปนิก ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
 - (๒) นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
 - (๓) นายช่างผังเมือง ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
 ๒. ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) มีอัตราตำแหน่ง คือ
 - (๑) นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
 - (๒) นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- ที่ประชุม มีมติเห็นชอบให้คงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของ กองช่าง จำนวน ๒ ฝ่าย ประกอบด้วย
- (๑) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
 - (๒) ฝ่ายการโยธา

เลขานุการ

ส่วนราชการ (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นกอง ระดับกลาง ปัจจุบัน ไม่มีฝ่าย ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการกองระดับกลาง หนังสือ ว ๑๖๕ ให้เทศบาล กำหนดเพิ่มให้ครบถ้วน ไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน ซึ่งกองสาธารณสุข ฯ ขอกำหนดกลุ่มงาน ๔ กลุ่ม คือ

๑. กลุ่มงานรักษาความสะอาด มีอัตราตำแหน่ง คือ
 - (๑) นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
 - (๒) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
๒. กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข มีอัตราตำแหน่ง คือ
 - (๑) นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
 - (๒) พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
 - (๓) เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
๓. กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ มีอัตราตำแหน่ง คือ
 - (๑) พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
 - (๒) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๔. กลุ่มงานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
 - (๑) นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
 - (๒) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบให้เสนอขอกำหนดกลุ่มงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๔ กลุ่มงาน คือ

- (๑) กลุ่มงานรักษาความสะอาด
- (๒) กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข
- (๓) กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ
- (๔) กลุ่มงานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพงาน ปริมาณงาน

เลขานุการ

ต่อไปพิจารณาโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (๕) กองการศึกษา เป็นกอง ระดับกลาง ปัจจุบันมี ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ให้เทศบาลกำหนด เพิ่มให้ครบถ้วนโดยกำหนดเป็นกอง ระดับกลาง และให้กำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน โดยการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือ หัวหน้ากลุ่มงาน ให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา กรณีจะ กำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ซึ่งสามารถกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ได้ตามความเหมาะสม โดยฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) มีอัตราตำแหน่ง ประกอบด้วย

- (๑) นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- (๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือ ว ๑๖๕ กองการศึกษา ขอกำหนดกลุ่มงาน ๑ กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยมีอัตราตำแหน่งใน กลุ่มงานประกอบด้วย

/นักวิชาการวัฒนธรรม...

- (๑) นักวิชาการวัฒนธรรม ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี
- (๒) เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งที่ขอเกลี่ยตำแหน่งจากฝ่ายบริหารการศึกษา
- ที่ประชุม มีมติเห็นชอบให้คงโครงสร้างส่วนราชการภายในของกองการศึกษา จำนวน ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารการศึกษา และมีมติเห็นชอบให้เสนอขอ กำหนดกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยขอกำหนดตำแหน่งใหม่ คือ นักวิชาการวัฒนธรรม เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๒-๐๐๑ และขอเกลี่ยตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔ จากฝ่ายบริหารการศึกษา
- เลขานุการ (๖) หน่วยตรวจสอบภายใน ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.
- ที่ประชุม มีมติให้คงโครงสร้างส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน
- เลขานุการ ภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ใช้ฐานในการคำนวณ ๑๓๐ ล้านบาท ตามประมาณการรับในเทศบัญญัติรายจ่าย ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๖๖๔ ร้อยละ ๓๖.๖๐ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ร้อยละ ๓๕.๘๔ และปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ร้อยละ ๓๕.๐๙ ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดเกินสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ค่ะ
- ประธานกรรมการ ขอมติคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลึงของเทศบาลในการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
- ที่ประชุม มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้ฝ่ายเลขานุการ เสนอต่อ ก.ท.จ.เชียงใหม่ต่อไป
- วาระที่ ๔ เรื่อง อื่น ๆ
- ประธานกรรมการ กรรมการท่านใดมีความเห็นเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มี ขอปิดการประชุมครับ
- เลิกประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางสาวรุ่งสุรีย์ พลฤทธิ)

เลขานุการ

(ลงชื่อ)

(นายพัฒนพงษ์ โพธิ์เกตุ)

ประธานกรรมการฯ

ผู้จัดรายการประชุม

ผู้ตรวจรายการประชุม