

(เล่มที่ ๑)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลยางฮอม

อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



ประกาศเทศบาลตำบลยางฮอม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลยางฮอม ครบระยะเวลาการให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามข้อ ๓๔ และข้อ ๓๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๘ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)

นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลยางฮอมได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลยางฮอม สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมา เทศบาลตำบลยางฮอม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลยางฮอมจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลยางฮอมให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลยางฮอม

กันยายน ๒๕๖๙

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
- กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๔
- การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลยางฮอมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน	๑๐
- ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒	๑๖
- ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๖
- กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒	๑๗
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
- อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับต่างๆ	๒๖
- นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหาร	๒๗
- การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๙
- การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กร	๓๐
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๔๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๒
- วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลยางฮอม	๔๒
- การวิเคราะห์ SWOT ของบุคลากร	๔๒
- การวิเคราะห์ SWOT ขององค์กร	๔๓
- ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๓
- แนวทางในการแก้ไขปัญหา	๔๓
- ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว	๔๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๗
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๔๗
- อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ	๔๗
- โครงสร้างส่วนราชการ	๔๙
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๕๔
- การวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ	๕๕
- การวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน	๖๖
- การวิเคราะห์อัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้าง	๖๕
- การวิเคราะห์การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	๗๖
- สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังว่าต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือเกลี้ยอัตรากำลัง	๗๗
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒	๘๓

	หน้า
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๘๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๑๐๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๐๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๑๒
๑๔. ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑๔

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑๕
๒. สำเนาบันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑๖
๓. สำเนารายชื่อผู้มาประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑๙
๔. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒๐
๕. ประกาศ ทด.ยางฮอม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒	๑๓๖
๖. ประกาศ ทด.ยางฮอม เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน	๑๓๗
๗. ประกาศ ทด.ยางฮอม เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ	๑๔๓
๘. ประกาศ ทด.ยางฮอม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔๗
๙. ประกาศ ทด.ยางฮอม เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลยางฮอม	๑๔๘
๑๐. คำรับรอง	๑๕๐
๑๑. สำเนาบัญชีรายการค่าใช้จ่าย เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริง ปี ๒๕๖๘ (ตารางแนบตั้ง)	๑๕๒
๑๒. สำเนาบัญชีรายการค่าใช้จ่าย เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (ตารางแนบตั้ง)	๑๕๕
๑๓. จำนวนเด็กและรายชื่อเด็กในระบบ LEC	๑๕๘
๑๔. หนังสืออำเภอขุนตาล ที่ ขร ๐๐๒๓.๘/ว ๕๘๑ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙ เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙	๑๗๓
๑๕. หนังสือจังหวัดเชียงราย ที่ ขร ๐๐๒๓.๒/ว ๒๖๓๓๒ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙ เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙	๑๗๔
๑๖. สรุปมติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙	๑๗๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลยางฮอม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้นเทศบาลตำบลยางฮอม จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดว่า ให้เทศบาลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็น เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้เทศบาลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังของเทศบาล ๓ ปีแล้ว ให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามข้อ ๑๔ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้เป็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล โดยให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ได้ชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลยางฮอมจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางฮอม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางฮอม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางฮอม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางฮอม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางฮอม มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลยางฮอม ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลยางฮอม

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลยางฮอม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑) การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลยางฮอม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลยางฮอม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลยางฮอมบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้อง

กำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒) การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓) การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการกระจายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕) การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖) การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่จำเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗) การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการในเทศบาล ก. และงานราชการในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางแผนด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตที่มีส่วนต่างของความ ต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการให้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร"

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสม มาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลยางฮอม ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง และประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลยางซอมเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงาน ที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลยางซอมได้พิจารณาด้วยว่า อัตราากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถกำหนด อัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง ให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การสำรวจ การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้น ที่เรื่องการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคติดต่อ การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการ บรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ใน การบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง ให้พนักงานเทศบาล ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน จะเน้นที่เรื่องการตรวจสอบบัญชี เอกสารเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี ตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

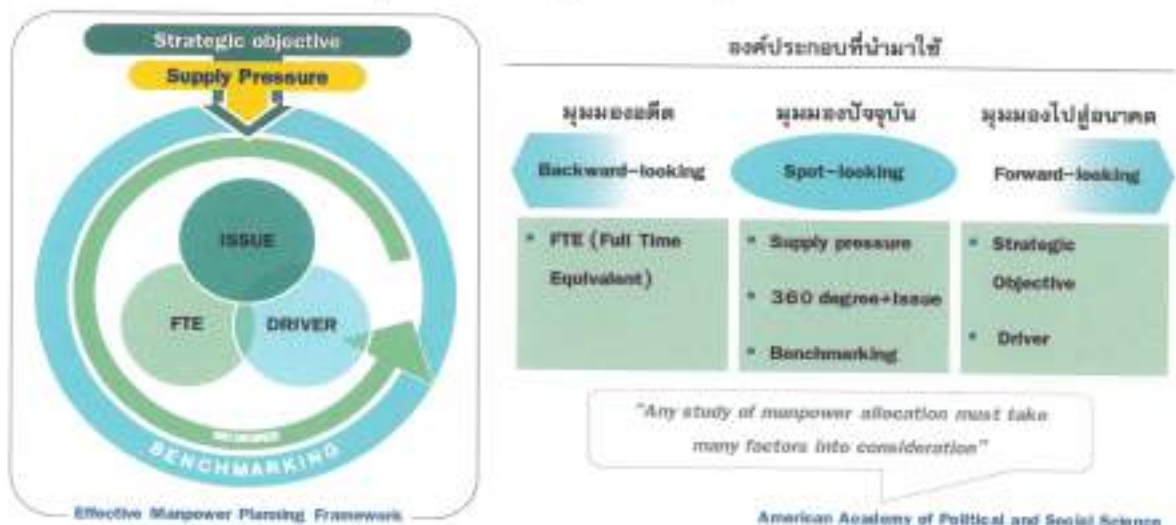
(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนการงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเทียบกรณีจาก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลยางฮอมที่มีอยู่ ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลยางฮอมบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลยางฮอมจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของการศึกษา เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลยางฮอม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลยางฮอมได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๓ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

๑. พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๒. พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลยางฮอม
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่น

ที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลยางฮอมได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ ชั่วโมง หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง /๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลยางฮอม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลยางฮอม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้อง และตอบโจทย์เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลยางฮอม (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ Info° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงาน ในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลยางฮอมพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

- ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลยางฮอมเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบล รองนายกเทศมนตรีตำบล ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลยางฮอม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลป่าตาล และเทศบาลตำบลบ้านคำ ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

[illegible]

[illegible]

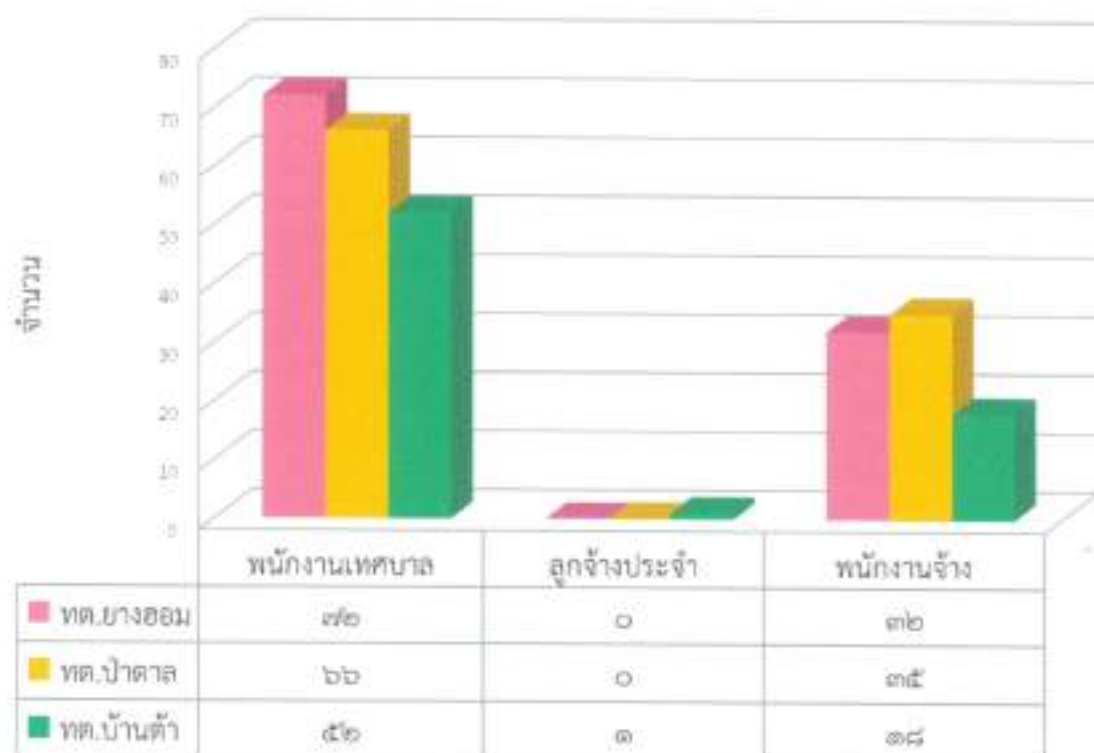
[illegible]

จากตารางการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลยางฮอม เทศบาลตำบลป่าตาล และเทศบาลตำบลบ้านด้า ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกัน และอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน พบว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสามแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอม มีความเหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่แล้ว และจะสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ที่เป็นอัตราว่าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลยางฮอมได้ดำเนินการประกาศรับโอนย้ายและขอใช้บัญชีจากการสอบ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบ อัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการรับโอนย้ายและการสอบ และทำให้มีพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตารางสรุปการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขุนตาล

ลำดับ ที่	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ (บาท)	พนักงาน เทศบาล (อัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา)	พนักงาน จ้าง (อัตรา)	รวม (อัตรา)
๑	เทศบาลตำบลยางฮอม (เทศบาลสามัญ)	๖	๙๑,๐๐๐,๐๐๐	๗๒	๐	๓๒	๑๐๔ อัตรา
๒	เทศบาลตำบลป่าตาล (เทศบาลสามัญ)	๕	๘๔,๒๖๒,๐๐๐	๖๖	๐	๓๕	๑๐๑ อัตรา
๓	เทศบาลตำบลบ้านด้า (เทศบาลสามัญ)	๗	๖๔,๓๙๑,๕๐๐	๕๒	๑	๑๘	๗๑ อัตรา

แผนภูมิการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลยางฮอม
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน



๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เทศบาลตำบลยางฮอม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลยางฮอม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลยางฮอม

๓.๒.๒ กำหนดโครงการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลยางฮอม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในเทศบาลตำบลยางฮอมประกอบกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลยางฮอม

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่าย และภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลยางฮอมสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลยางฮอมสามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้เทศบาลตำบลยางฮอมสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลยางฮอมจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลยางฮอมจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลยางฮอม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลยางฮอมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้าง อายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลยางฮอม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งคนและองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตราากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลยางฮอม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตราากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลยางฮอม

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลยางฮอม เช่น กฎ ระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลยางฮอม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลยางฮอม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลยางฮอม จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลยางฮอมนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ตำบลยางฮอม คือ "ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เกษตรทฤษฎีใหม่ การศึกษาก้าวไกล ใส่ใจสิ่งแวดล้อม" ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหามุ่งเน้นให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลยางฮอมเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลยางฮอมได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมธรรมชาติอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๒) เป้าประสงค์

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนาที่มีความสะดวกและทั่วถึง

๒. เกษตรปลอดภัยและมีรายได้จากสินค้าเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมพัฒนาอาชีพและกลุ่มอาชีพให้มั่นคงและยั่งยืน

๓. แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ได้รับการพัฒนาสามารถเชื่อมโยงบูรณาการกับแหล่งท่องเที่ยวพื้นที่ใกล้เคียง

๔. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสได้รับการสงเคราะห์ และส่งเสริมศักยภาพให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

๖. ประชาชนมีความรู้มีสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ชุมชนมีความเจริญอย่างยั่งยืน

๗. ประชาชนมีโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงได้เรียนตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

๘. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการจัดการเพื่อการอนุรักษ์และพัฒนาอย่างยั่งยืน

๙. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และจิตสำนึกดี อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนในเขตเทศบาลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕

๒. ในเขตเทศบาลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐

๓. ประชาชนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะมากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่

๔. ประชาชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี

๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๓๐

๖. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น

๗. ชุมชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๖๐ มีความน่าอยู่และมีความสงบสุข

๘. การบริหารจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

๙. การบริหารจัดการขยะในชุมชนมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

๔) ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น

- ค่าเป้าหมาย ไม่น้อยกว่า ๓๐ โครงการต่อปี

๒. มีการส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ การเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำรัสปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนเพิ่มขึ้น

- ค่าเป้าหมาย จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ โครงการต่อปี

๓. มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติและประวัติศาสตร์แหล่งท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

- ค่าเป้าหมาย จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ โครงการต่อปี

๔. ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสได้รับการสงเคราะห์ และส่งเสริมศักยภาพให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

- ค่าเป้าหมาย จำนวนร้อยละ ๖๐ ต่อปี

๕. ประชาชนมีความรู้ มีสุขภาพอนามัยและมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
 - ค่าเป้าหมาย จำนวนเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ โครงการต่อปี
๖. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 - ค่าเป้าหมาย จำนวนร้อยละ ๑๐๐ ต่อปี
๗. ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ค่าเป้าหมาย จำนวนร้อยละ ๘๐ ต่อปี
๘. มีการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพให้มั่นคงและยั่งยืน
 - ค่าเป้าหมาย จำนวนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี

๕) กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค

สาธารณูปการ

- กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคม สะพาน ทางน้ำ
- กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาอาคารสถานที่ในชุมชน
- กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาแหล่งน้ำ การสร้างฝาย การจัดทำแมงป่องกันตลิ่งพังและ
การจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ (เรียกหิน ระบายน้ำ พัง ปรำ ขุดลอก)
- กลยุทธ์ที่ ๔ สนับสนุนขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ไฟกึ่ง ไฟฟ้า
พลังงานแสงอาทิตย์
- กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการออกโรงวัดที่ดินพื้นที่สาธารณะประโยชน์ (ที่ดินอันเป็น
สาธารณสมบัติของแผ่นดินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกัน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและ

การท่องเที่ยว

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของกลุ่มอาชีพ กลุ่มผู้ผลิตสินค้า
หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ในท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกลุ่มผู้สูงอายุและผู้พิการได้มีงานทำและมีรายได้เพื่อการยังชีพ
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมเกษตรกรอินทรีย์ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ประชาชน
พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นระบบและมีคุณภาพตามศักยภาพ
ในพื้นที่ บูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและพัฒนาให้เป็น
แหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติสิ่งแวดล้อม วิถีชีวิต ศาสนาและวัฒนธรรม
ประเพณีท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติด
การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมเครือข่ายประชาชนและกลุ่มอาสาสมัครให้เข้มแข็งเป็นพลัง
ในการแก้ไขปัญหาสังคมและขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล
- กลยุทธ์ที่ ๔ รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
ของประชาชน
- กลยุทธ์ที่ ๕ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- กลยุทธ์ที่ ๖ จัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และการแก้ไขปัญหาลูก สตรี เยาวชน
ผู้สูงอายุคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมให้มีสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
การกีฬาและนันทนาการ
- กลยุทธ์ที่ ๘ ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน
- กลยุทธ์ที่ ๙ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางการศึกษาและการสาธารณสุข

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และการศึกษตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน
- กลยุทธ์ที่ ๓ สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์สำหรับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน
- กลยุทธ์ที่ ๔ สนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรมร่วมกับสถาบันศาสนา รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาที่คำนึงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ทางด้านภาษา และการแต่งกายล้านนา
- กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้รับอาหารเสริม อาหารกลางวันอย่างครบถ้วนและเป็นธรรม
- กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมด้านสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อโดยมีส่วนร่วมทุกภาคีเครือข่าย
- กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมสนับสนุนการบริการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในระยะยาวที่พึ่งตนเองได้ และต้องการที่พึ่งพิงในด้านลี้ยงดูละเอียด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมธรรมชาติอย่างยั่งยืน

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสร้างความร่วมมือและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในการอนุรักษ์คุ้มครองและบำรุงป่าไม้ตลอดจนทรัพยากรอื่นๆ
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการควบคุม ป้องกัน แก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย มลภาวะและความสะอาดเรียบร้อยของชุมชน
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมพัฒนาการใช้พลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

- กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน
- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนารับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยี
- กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรของเทศบาลด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลและที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลยางฮอม มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลยางฮอมมีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่ได้รับมิตชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านเป็นหลุมเป็นบ่อทำให้การคมนาคมไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านคับแคบไม่เพียงพอในการรองรับจำนวนการคมนาคม
- (๓) ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรเป็นหลุมเป็นบ่อทำให้การคมนาคมขนส่งพืชผลทางการ

เกษตรไม่สะดวก

- (๔) ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุดเสียหาย บางหมู่บ้านท่อระบายน้ำอุดตัน/ตันเซิน

- (๕) ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ออกกำลังกาย และทำกิจกรรมต่างๆของหมู่บ้าน
- (๖) ปัญหาขาดอาคารอเนกประสงค์เนื่องจากพื้นที่อาคารไม่เพียงพอต่อจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น และบางหมู่บ้านอาคารอเนกประสงค์ภายในหมู่บ้านชำรุดทรุดโทรม
- (๗) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างตามถนนในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- (๘) ปัญหาการจ่ายกระแสไฟฟ้าจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่ครอบคลุมทั่วถึงบ้านเรือนราษฎรในพื้นที่ตำบลยางฮอม
- (๙) ปัญหาระบบจ่ายน้ำประปาภายในหมู่บ้านไม่ครอบคลุมพื้นที่
- (๑๐) ปัญหาการเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคมีไม่เพียงพอ
- (๑๑) ปัญหาการเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ
- (๑๒) ปัญหาห่อกระจ่ายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุดทรุดโทรม บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง
- (๑๓) ปัญหาน้ำกัดเซาะคลองลำห้วยในพื้นที่ตำบลยางฮอม
- (๑๔) ปัญหาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ตำบลยางฮอมมีสภาพชำรุดทรุดโทรม
- (๑๕) ปัญหาโรงเรียนเทศบาลในพื้นที่ตำบลยางฮอมมีสภาพชำรุดทรุดโทรม
- ความต้องการ**
- (๑) ต้องการถนน คสล. ที่ได้มาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลยางฮอม
- (๒) ต้องการขยายไหล่ทางถนน คสล. ที่ได้มาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลยางฮอม
- (๓) ต้องการถนนเข้าพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งพืชผลทางการเกษตร ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลยางฮอม
- (๔) ต้องการวางระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลยางฮอม
- (๕) ต้องการลานกีฬาที่ได้มาตรฐาน
- (๖) ต้องการอาคารอเนกประสงค์ที่ได้มาตรฐาน รองรับปริมาณประชากรที่เพิ่มขึ้น
- (๗) ต้องการไฟฟ้าแสงสว่างตามเส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้าน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลยางฮอม
- (๘) ต้องการขยายเขตไฟฟ้าให้สามารถใช้ไฟฟ้าได้ตามมาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลยางฮอม
- (๙) ต้องการน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน ที่เพียงพอต่อการใช้อุปโภคบริโภค ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลยางฮอม
- (๑๐) ต้องการถังเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคภายในหมู่บ้าน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลยางฮอม
- (๑๑) ต้องการฝายเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลยางฮอม
- (๑๒) ต้องการขุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะ เพื่อเก็บกักน้ำไว้ใช้ในการเกษตร ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลยางฮอม
- (๑๓) ต้องการพนังหรือแนวป้องกันตลิ่งพัง ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลยางฮอม
- (๑๔) ต้องการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลยางฮอม
- (๑๕) ต้องการโรงเรียนเทศบาลที่ได้มาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลยางฮอม

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหารายได้ไม่เพียงพอ เนื่องจากสินค้าทางการเกษตรราคาตกต่ำ และค่าครองชีพมีแนวโน้มสูงขึ้น
- (๒) การผลิตและราคาสผลิตกต่ำ ประชาชนยังขาดความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร
- (๓) ปัญหาการตลาด ไม่มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ ผลผลิตมีราคาไม่แน่นอน
- (๔) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- (๕) ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร
- (๖) ปัญหาขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่ยูัจักอย่างแพร่หลาย

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพหลักสู่ระยะสั้น ในทุกด้าน และจัดหาตลาดรองรับสินค้า
- (๒) ต้องการให้มีการส่งเสริมการผลิตสินค้าแปรรูปจากการเกษตรให้มีมาตรฐานและคุณภาพ
- (๓) ต้องการให้มีการถ่ายทอดความรู้ในการประกอบอาชีพการเกษตรโดยลดการใช้สารเคมีเพื่อลดต้นทุนและความปลอดภัย
- (๔) ต้องการให้ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของตำบล ให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว และเป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชนในพื้นที่
- (๕) ต้องการให้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) ปัญหาความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนยังขาดการรวมตัวกันมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ประชาชนขาดการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมร่วมกัน
- (๓) ปัญหาการลักขโมย

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้มีการส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง
- (๒) ต้องการให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนด้านต่างๆ
- (๓) ต้องการให้เจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องตรวจตราพื้นที่ให้ทั่วถึง

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผู้นำชุมชนขาดทักษะการบริหารจัดการพื้นที่
- (๒) ปัญหาผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และระเบียบกฎหมาย
- (๓) ปัญหาประชาชนยังเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานค่อนข้างน้อย
- (๔) ปัญหาการให้บริการและการอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการล่าช้า
- (๕) ปัญหากระบวนการปฏิบัติงานไม่ทันสมัย

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้ผู้มีชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ทักษะการบริหารจัดการพื้นที่
- (๒) ต้องการให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และระเบียบกฎหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้อง
- (๓) ต้องการให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น
- (๔) ต้องการให้มีการบริการและการอำนวยความสะดวกที่รวดเร็ว
- (๕) ต้องการให้มีระบบการปฏิบัติงานที่ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาปริมาณขยะมูลฝอยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๒) ปัญหาไม่มีสถานที่ทิ้งขยะและระบบการกำจัดขยะที่เป็นไปตามมาตรฐาน
- (๓) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน
- (๔) ปัญหาการเผาป่าเพื่อทำการเกษตรและล่าสัตว์
- (๕) ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๖) ปัญหาการไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๗) ปัญหาการใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม ทำให้ดินเสื่อมสภาพ
- (๘) ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า และการทำลายทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ รวมทั้งการบุกรุกที่สาธารณะ
- (๙) ปัญหาแหล่งน้ำตามธรรมชาติขาดการดูแลรักษา

ความต้องการ

- (๑) ต้องการระบบการจัดการขยะแบบครบวงจร มีการบริหารจัดการเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่มีการบริการจัดการที่ดี
- (๒) ต้องการสถานที่สำหรับทิ้งขยะในชุมชนที่ได้มาตรฐานและมีระบบการกำจัดขยะที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษ

- (๓) ต้องการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน
- (๔) ต้องการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ต้องการให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๖) ต้องการให้มีการจัดระบบการจัดการแก๊สเรือนกระจกและสิ่งแวดล้อม
- (๗) ต้องการความรู้เกี่ยวกับการรักษาสภาพดินให้มีคุณภาพ
- (๘) ต้องการความรู้เกี่ยวกับผลเสียของการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๙) ต้องการปรับปรุงสภาพของแหล่งน้ำตามธรรมชาติในชุมชนให้มีคุณภาพ
- (๑๐) ต้องการให้ประชาชนทั่วไปเล็งเห็นความสำคัญและร่วมกันดูแลแหล่งน้ำตามธรรมชาติ
- (๑๑) ต้องการให้มีการอนุรักษ์ คู คลอง พื้นที่ชุ่มน้ำ สถานที่ท่องเที่ยวในชุมชนโดยทุกภาคส่วน

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง บริโภคอาหารที่ไม่ถูกสุขลักษณะทำให้เกิดโรคร้ายไข้เจ็บต่างๆ
- (๒) ปัญหาการให้บริการด้านการสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
- (๓) ปัญหาประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่อ
- (๔) ปัญหาโรคไข้เลือดออก มีเครื่องมือพ่นยากำจัดยุงไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง บริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะ
- (๒) ต้องการให้มีการออกหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่
- (๓) ต้องการให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่อ
- (๔) ต้องการให้สนับสนุนเครื่องมือพ่นยากำจัดยุงตามแหล่งชุมชน

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อของประชาชนในพื้นที่
- (๒) ปัญหาขาดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา และสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน
- (๓) ปัญหาการไม่มีผู้สืบทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้สนับสนุนงบประมาณในการศึกษาแก่ประชาชนในพื้นที่
- (๒) ต้องการให้สนับสนุนวัสดุการเรียนการสอนที่ทันสมัยให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน
- (๓) ต้องการให้มีผู้สืบทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๘ ด้านสวัสดิการสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพความพิการ เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ

- (๒) ปัญหาการได้รับเงินอุดหนุนเด็กแรกเกิดไม่เพียงพอต่อการค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูเด็กเล็ก

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้ปรับเพิ่มเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพความพิการ เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ให้สอดคล้องกับดัชนีค่าครองชีพในปัจจุบัน
- (๒) ต้องการให้ปรับเพิ่มเงินอุดหนุนเด็กแรกเกิดให้สอดคล้องกับดัชนีค่าครองชีพในปัจจุบัน

๔.๔ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการช่วยเหลือเหตุภัยธรรมชาติในพื้นที่ลุ่มต่ำ
- (๒) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันระงับอัคคีภัย
- (๓) ปัญหาการขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ดับเพลิงที่มีประสิทธิภาพ
- (๔) ปัญหาสภาพภูมิอากาศแปรปรวนทำให้เกิดภัยธรรมชาติรุนแรงและคาดเดายากขึ้น
- (๕) ปัญหาการบุกรุกพื้นที่ทางน้ำและการขยายตัวเมืองกีดขวางทางระบายน้ำตามธรรมชาติ
- (๖) ปัญหาขาดแคลนเทคโนโลยีหรือระบบเตือนภัยล่วงหน้าที่มีประสิทธิภาพในพื้นที่เสี่ยง
- (๗) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการรับมือภัยพิบัติเบื้องต้น
- (๘) ปัญหาขาดการสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังภัยระดับชุมชนที่เข้มแข็ง

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ทันทั่วถึง
- (๒) ต้องการให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันระงับอัคคีภัย
- (๓) ต้องการให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ดับเพลิงที่มีประสิทธิภาพไว้ใช้ประจำหมู่บ้าน
- (๔) ต้องการจัดทำแผนปฏิบัติการตามความเสี่ยงในพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนจังหวัด
- (๕) ต้องการร่วมกันประเมินความเสี่ยง วิเคราะห์จุดเสี่ยงและสถิติภัยในพื้นที่เพื่อเตรียม

รับมือได้ตรงจุด

- (๖) ต้องการควบคุมการใช้ประโยชน์จากที่ดินและการก่อสร้างกีดขวางทางน้ำ
- (๗) ต้องการจัดตั้งระบบแจ้งเตือนภัยล่วงหน้าและช่องทางติดต่อสื่อสารสำรอง
- (๘) ต้องการฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุให้แก่ประชาชนและอาสาสมัครในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง
- (๙) ต้องการส่งเสริมกระบวนการจัดการความเสี่ยงโดยอาศัยชุมชนเป็นศูนย์กลาง

ภารกิจทั้ง ๔ ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถจะแก้ไข ปัญหาของเทศบาลตำบลยางฮอมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลยางฮอมจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบาย ของผู้บริหารของเทศบาลตำบลยางฮอมเป็นสำคัญ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด

๕.๑.๑ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๒/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่น

ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ ประชาชน

รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนับ และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีการบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

๕.๑.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีการควบคุมสุสานและฌาปนกิจ
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร

- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับต่าง ๆ

๕.๒.๑ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

กรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ กำหนดจุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ จุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อน ประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจ สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยจุดหมาย ทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

(๑) มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

- จุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- จุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
- จุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
- จุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
- จุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญ ของภูมิภาค
- จุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

(๒) มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

- จุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้
- จุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน
- จุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนขั้นรุนแรงลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

(๓) มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
- จุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๔) มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

- จุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- จุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๕.๒.๓ แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย กำหนดประเด็นการพัฒนา จำนวน ๕ ประเด็นสำคัญ ดังนี้

- ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์โดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับสินค้าเกษตรเชิงสร้างสรรค์ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการค้า การลงทุน การบริการ และโลจิสติกส์

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสร้างสรรค์ดำรง
ความสมบูรณ์และยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริม
สังคมสร้างสรรค์

๕.๒.๔ แผนพัฒนาอำเภอขุนตาล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาอำเภอขุนตาล กำหนดประเด็นการพัฒนา จำนวน ๖ ประเด็นสำคัญ ดังนี้
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ อนุรักษ์ สืบสานวัฒนธรรมล้านนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเพิ่มมูลค่า
การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรคุณภาพ มีมาตรฐาน และเป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นฐาน
การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้า การลงทุน และ
โครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และเสริมสร้าง
จิตสำนึกความรักสถาบันหลักของชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีมีสุข

๕.๒.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลยางฮอม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค
สาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและ
การท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสภาพสิ่งแวดล้อมธรรมชาติอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๕.๓ นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหาร

๕.๓.๑ นโยบายรัฐบาล

นโยบายของรัฐบาล มีทั้งสิ้น ๕ ด้าน ประกอบด้วย

๑) นโยบายด้านเศรษฐกิจ

(๑) สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน
สร้างอาชีพให้กับคนไทย

(๒) ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยให้เติบโต แข่งขันได้อย่างยั่งยืน เสริมศักยภาพ การเติบโต
ของประเทศให้พ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง

(๓) ด้านการค้า “เชื่อมไทยสู่เศรษฐกิจโลก สร้างพันธมิตรการค้า”

(๔) ด้านการเกษตร “เปลี่ยนผ่านจากเกษตรกรรมแบบดั้งเดิม” ไปสู่ “เกษตรแม่นยำ
เกษตรมั่นคง เกษตรยั่งยืน” ควบคู่กับการสร้างมูลค่าเพิ่มตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อยกระดับ
รายได้และคุณภาพชีวิตของเกษตรกรไทยอย่างยั่งยืน

(๕) ด้านการท่องเที่ยว “สร้างไทยเป็นจุดหมายการเดินทางสำคัญในภูมิภาค ยกกระดับภาค
การท่องเที่ยวจากการเน้นปริมาณไปสู่การสร้างมูลค่าสูง”

๒) นโยบายด้านการต่างประเทศและความมั่นคง

(๑) เร่งเสริมสร้างสถานะและความเชื่อมั่นต่อไทยในเวทีโลก

(๒) เสริมสร้างเสถียรภาพ

(๓) ขับเคลื่อนการทูตเศรษฐกิจที่ขยายโอกาสให้ประชาชนและธุรกิจไทย ผ่านการบูรณา
การทำงานในลักษณะ “ทีมประเทศไทย”

(๔) ส่งเสริมความมั่นคงชายแดนให้ปราศจากภัยคุกคามทุกรูปแบบและแก้ไขปัญา ข้ามพรมแดน
ร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านและประเทศในภูมิภาค เพื่อสร้างความสงบสุข ให้กับสังคมไทย

- (๕) สร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 - (๖) พัฒนาระบบการป้องกันประเทศและพัฒนาศักยภาพของกองทัพ ให้มีความพร้อมเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต
 - (๗) พัฒนาระบบทหารอาสาและการปฏิรูประบบเกณฑ์ทหาร
- ๓) นโยบายด้านสังคม
- (๑) เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา
 - (๒) พัฒนาระบบประกันสุขภาพของคนไทยให้สามารถรักษาทุกที่ได้ทันที
 - (๓) สร้างเสริมสถาบันครอบครัวอันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของสังคม และสร้างชุมชนเข้มแข็งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทย
- ๔) นโยบายด้านภัยพิบัติและสิ่งแวดล้อม
- (๑) บริหารจัดการน้ำและป้องกันภัยพิบัติอย่างเป็นระบบ
 - (๒) พัฒนาระบบประกันภัยพิบัติแห่งชาติ
 - (๓) ผลักดันให้ประเทศบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิ ให้เป็นศูนย์ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (ค.ศ. ๒๐๕๐)
 - (๔) การอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีคุณค่าและสมดุล
- ๕) นโยบายด้านการบริหารภาครัฐ การปฏิรูปกฎหมาย
- (๑) ราชการหั่นใจ
 - (๒) การปฏิรูประบบราชการ เสริมสร้างวินัยทางการเงินและการคลังของรัฐ อย่างเป็นระบบ
 - (๓) การพัฒนากฎหมายเพื่อให้ประชาชนมีชีวิตที่ดีขึ้น
 - (๔) แก้ปัญหาคอร์รัปชันเชิงโครงสร้างอย่างจริงจัง

๕.๓.๒ นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลยางฮอม

นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลยางฮอม ประกอบด้วยนโยบายการบริหารราชการเทศบาลในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนชาวเทศบาลตำบลยางฮอม ประกอบด้วย

- ๑) นโยบายด้านการศึกษา, ศาสนา, วัฒนธรรม และกีฬา
- (๑) ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ทุกระดับทุกช่วงวัย
 - (๒) อนุรักษ์ พื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม ตลอดจนการสืบสาน ค่านิยมประเพณีอันดีงามของทุกชาติพันธุ์ของท้องถิ่นตำบลยางฮอมให้คงอยู่สืบไป
 - (๓) สนับสนุนงานทางด้านศาสนา เช่น กิจกรรมตามจารีตประเพณี วันสำคัญทางศาสนา
 - (๔) ส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาพื้นฐานและกีฬาสากลในกลุ่มเยาวชนสู่ความเป็นเลิศและสนับสนุนการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพในกลุ่มประชาชนทุกเพศทุกวัย
- ๒) นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๑) พัฒนาด้านคมนาคมให้สะดวกปลอดภัย
 - (๒) จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตรอย่างเพียงพอ
 - (๓) จัดหาและดำเนินการด้านไฟฟ้าสาธารณะไฟฟ้าส่องสว่างอย่างเพียงพอทั่วถึงและเหมาะสม
 - (๔) จัดทำรางระบายน้ำและจัดทำระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน
- ๓) นโยบายด้านการสาธารณสุข
- (๑) ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนา ให้การบริการด้านสาธารณสุขได้ดำเนินการอย่างเต็มศักยภาพและอำนาจหน้าที่เพื่อการบริการด้านสุขภาพอย่างครอบคลุม ทุกกลุ่ม ทุกวัย ในทุก ๆ ด้าน
- ๔) นโยบายด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๑) ดูแลผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส กลุ่มเปราะบาง ให้เต็มศักยภาพเต็มอำนาจและหน้าที่ รวมประสานงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 - (๒) ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในกลุ่มพัฒนาสตรี ตลอดจนการประสานกลุ่มเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนอื่น ๆ และศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ สร้างรายได้ให้มั่นคง ยั่งยืน
 - (๓) รมรงค์ สนับสนุน กิจกรรมทุกกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สังคม และครอบครัว เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจ ชุมชน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และป้องกันปัญหายาเสพติดทุกชนิด

- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพให้แก่คนในชุมชนตามความสนใจ เพื่อสร้างเสริมรายได้สร้างงาน สร้างอาชีพและเพิ่มมูลค่าสินค้าของชุมชน
- (๕) ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพในตำบลยางฮอม
- ๕) นโยบายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (๑) ส่งเสริม สนับสนุนให้หมู่บ้านอาสาสมัคร (อปพร.) ครบทุกหมู่บ้านเพื่องานด้านสาธารณประโยชน์
 - (๒) ให้การช่วยเหลือผู้เดือดร้อนจากภัยพิบัติในด้านต่าง ๆ อย่างทันท่วงที เต็มศักยภาพและตามอำนาจหน้าที่
 - (๓) จัดหาและพัฒนาปรับปรุงยานพาหนะ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖) นโยบายด้านการปกครองและการบริหาร
 - (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกมิติ
 - (๒) รับฟังปัญหาของชุมชน เพื่อการป้องกัน พัฒนา และแก้ไขร่วมกันอย่างยั่งยืน
 - (๓) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ประชาชนได้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ ทันยุค ทันสมัย
 - (๔) ประสานหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อขอรับการสนับสนุนในงานหรือ โครงการที่เกื้อหนุนศักยภาพ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน
 - (๕) ส่งเสริมและพัฒนาสังคมศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น
 - (๖) จัดหาและปรับปรุงยานพาหนะ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการจัดทำบริการสาธารณะ

๕.๔ การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลยางฮอมนั้น เป็นกาสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลยางฮอมให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลยางฮอมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลยางฮอมยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

เทศบาลตำบลยางฮอมได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาอำเภอขุนตาล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลยางฮอม นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลยางฮอมและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลยางฮอม มาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และวิเคราะห์กำหนดภารกิจของแต่ละส่วนราชการที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร พร้อมทั้งได้วิเคราะห์ศักยภาพองค์กรในการประเมินถึง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT ดังนี้

๕.๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๓) ให้มีตลาด
- (๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๗) การสาธารณสุข
- (๘) การผังเมือง
- (๙) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๑๐) การควบคุมอาคาร

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหาร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยกำหนดนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณสุขโรค สาธารณูปการอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

๒. บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ท้วมเท และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ภายใต้การสั่งสมประสบการณ์มาอย่างยาวนาน และพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. มีถนนหมายเลข ๑๐๒๐ เป็นถนนสายหลักของตำบลยางฮอม ซึ่งเชื่อมโยงอำเภอเชียงของ-อำเภอขุนตาล-อำเภอเทิง-จังหวัดเชียงราย และยังเป็นเส้นทางประตูสู่เศรษฐกิจอาเซียน (พม่า,ลาว,จีนตอนใต้)

๔. มีแม่น้ำอิงเป็นแม่น้ำสายหลักของตำบลยางฮอม

๕. มีสถานที่ทางประวัติศาสตร์ที่สำคัญ “ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ ๙ ทรงเสด็จเยี่ยมทหารหาญและราษฎร ณ ฐานปฏิบัติการพญาพิภักดิ์ บนสันตอยขาว บ้านพญาพิภักดิ์ ตำบลยางฮอม จังหวัดเชียงราย และประทับรอยพระบาทไว้เพื่อเป็นมิ่งขวัญแก่ทหารหาญและพลกนิกรทั้งปวง เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕”

จุดอ่อน

๑. อัตรากำลังคนขององค์กรขาดแคลนต่อปริมาณงานและยังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารโครงการขนาดใหญ่

๒. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง งบประมาณของเทศบาลตำบลยางฮอมไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

๓. เนื่องจากมีพื้นที่จำนวนมาก งบประมาณของเทศบาลตำบลยางฮอมมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๔. บุคลากรในองค์กรขาดความเข้าใจในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ขาดการฝึกอบรมทักษะ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๕. ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานและได้มาตรฐาน

โอกาส

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาลตำบล

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๓. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๔. พื้นที่เทศบาลตำบลยางซอมได้รับการสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น ทหาร, องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย, สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงราย ส่งผลให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับประเทศ ประเทศมีรายได้เพิ่มขึ้น

๕. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

ภัยคุกคาม

๑. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลล่าช้าและยังไม่เพียงพอกับการกิจที่ถ่ายโอนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ปริมาณงานที่นอกเหนือภารกิจมีจำนวนมาก อาทิ งานให้ความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก งานตามนโยบายรัฐบาล ซึ่งส่งผลต่องานประจำ

๓. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔. ข้อกฎหมายและระเบียบไม่มีความชัดเจน ทำให้การบริหารงานเกิดข้อผิดพลาดได้

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๒. จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างคนของกองช่างเพิ่มขึ้น

๓. ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณให้เหมาะสมต่อความจำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ รถยนต์ รถจักรยานยนต์ วัสดุ อุปกรณ์ การทำงาน

๔. ควรสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นในข้อกฎหมาย ระเบียบการปฏิบัติงานไปยังกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้แก้ไขให้ชัดเจน เพื่อลดความผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาล

๕.๖.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ

(๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๓) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

(๔) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๕) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๖) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๗) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๘) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(๙) การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ

(๑๐) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๑๑) การจัดการศึกษา

(๑๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๑๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๑๖) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๑๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๑๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหาร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษาและพัฒนาสังคม และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัยอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

๒. เทศบาลตำบลยางฮอมมีพนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้านคุณภาพชีวิต ได้แก่ นักพัฒนาชุมชนและพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้

๓. บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี สุภาพ ย่อมถ่อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความซื่อสัตย์และอดทนในการปฏิบัติงานกับชุมชน

๔. เทศบาลตำบลยางฮอมมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมในด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๕. ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๖. เทศบาลตำบลยางฮอมมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรองรับการจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างเพียงพอ และมีครู ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ที่มีความรู้ผ่านการฝึกอบรมจากสถาบันต่างๆ

๗. เทศบาลตำบลยางฮอมมีการแก้ไขปัญหาการประกอบอาชีพ แก้ไขปัญหากรณีเกิดภัยพิบัติ

๘. เทศบาลตำบลยางฮอมมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตแก่สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลผิดพลาดเคลื่อน

๒. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

๓. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

๔. งบประมาณไม่เพียงพอต่อปัญหา/ความต้องการด้านคุณภาพชีวิต

๕. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม

๖. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง ประกอบกับราคาสินค้าผลผลิตตกต่ำ

๗. ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การสร้างความสามารถในการแข่งขัน และยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์ เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน

๔. การก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล และประเทศไทย ๔.๐ เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ปรับเปลี่ยนไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง และมีระบบเศรษฐกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๕. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๖. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

๗. เทศบาลตำบลยางฮอมได้รับการคัดเลือกนำร่องในการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๘. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบลในการดูแลคุณภาพชีวิต เช่น อสม., อสม. อย่างเข้มแข็ง

๙. มีโรงพยาบาล และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล ในเขตพื้นที่ตำบลยางฮอม

ภัยคุกคาม

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข ด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔. ราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

๕. ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้การดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ ออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาทั้งลูก ทั้งพ่อแม่ ทั้งผู้แก่ชรา เพื่อจะไปทำงานทำ

๖. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไปเยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบกระแสวัตถุนิยม ทำให้ติดสื่อออนไลน์

๗. ข้อกฎหมาย ระเบียบไม่ระบุชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ด้านคุณภาพชีวิต เพราะบางภารกิจยังไม่ได้ถ่ายโอนให้กับเทศบาล

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. ส่งเสริมการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ กลุ่มผู้สูงอายุ และผู้พิการ ฯลฯ

๒. ส่งเสริมการเกษตรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้มากที่สุด

๓. สร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมจากประชาชนและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมเครือข่ายประชาชนและกลุ่มอาสาสมัครให้เข้มแข็ง

๕. ส่งเสริมสนับสนุนการบริการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในระยะยาวที่พึ่งตนเองได้และต้องการที่พึ่งพิงในตำบลอย่างเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

๖. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นควรแก้ไขกฎหมายและถ่ายโอนภารกิจให้กับเทศบาลอย่างชัดเจน

๗. รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณด้านสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และการแก้ไขปัญหเด็กสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๘. ควรจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานด้านสังคมสงเคราะห์เพิ่ม

๙. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑๐. สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์สำหรับเด็กของโรงเรียนเทศบาล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน

๑๑. การพัฒนาโรงเรียนเทศบาลและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้รับอาหารเสริม อาหารกลางวันอย่างครบถ้วนและเป็นธรรม

๑๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๕.๖.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๒) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(๓) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

(๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหาร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสาธารณภัยต่างๆอย่างทันท่วงที
๒. บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ภายใต้การสั่งสมประสบการณ์มาอย่างยาวนาน และพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความขยันและอดทนในการปฏิบัติงานกับชุมชน
๔. องค์กรมีบุคลากรและเครือข่ายมวลชนสนับสนุนการดำเนินงานครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วตำบล เช่น คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) อาสาพัฒนา (อสพ.) อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เป็นต้น
๕. เทศบาลมีพนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเพียงพอ

จุดอ่อน

๑. ประชาชนและผู้ปฏิบัติงานยังไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร
๒. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาลมีน้อยกว่าปัญหา/ความต้องการของประชาชน
๓. พื้นที่ตำบลยางฮอมอยู่บนรอยเลื่อนของการเกิดแผ่นดินไหวและภัยพิบัติจากธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม น้ำหลาก และแผ่นดินถล่ม ส่งผลต่อการเกิดปัญหาเรื้อรังและต้องใช้งบประมาณในการแก้ไขปัญหาจำนวนมาก
๔. รถดับเพลิง และรถบรรทุกของเหลว มีสภาพทรุดโทรมเนื่องจากมีอายุการใช้งานมานาน
๕. ครุภัณฑ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ทางด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ยังมีไม่เพียงพอและทันสมัย

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง และยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาของชาติในระยะ ๒๐ ปี ที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. รัฐบาลมีนโยบายการสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศและความสงบสุขของประเทศ
๓. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๔. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

ภัยคุกคาม

๑. การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาวได้
๒. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งมาจากกรมหรือส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่
๓. ภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง วาตภัย เกิดขึ้นเป็นวงกว้างและรุนแรง

แนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน/หมู่บ้าน
๒. สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ภาคเอกชน/อาสาสมัคร/ชุมชนและภาคประชาชนในการป้องกันสาธารณภัย โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเป็นเครือข่ายการบริหารจัดการสาธารณภัยในทุกขั้นตอน

๓. สนับสนุนกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง/ภาคเอกชนผู้ประกอบการ/ประชาชน มีส่วนร่วมในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชนอย่างจริงจัง

๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๕.๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหาร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนากิจการท่องเที่ยว วิถีชีวิต และอัตลักษณ์ของคนในชุมชน โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว และยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารอย่างชัดเจน

๒. บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ และพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกภาพดี มนุษยสัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความขยันและอดทนในการปฏิบัติงาน

๔. มีสถานที่ทางประวัติศาสตร์ที่สำคัญ “ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ ๙ ทรงเสด็จเยี่ยมทหารหาญและราษฎร ณ ฐานปฏิบัติการภูเขาพิภักดิ์ บนสันตอยยาว บ้านพญาพิภักดิ์ ตำบลยางฮอม จังหวัดเชียงราย และประทับรอยพระบาทไว้เพื่อเป็นมิ่งขวัญแก่ทหารหาญและพลชนิกกรทั้งปวง เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕”

๕. มีภูหลงดั่ง (สมรมังกร) วนอุทยานพญาพิภักดิ์ เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของตำบลยางฮอม

๖. มีน้ำตกแดนคง น้ำตกศรีชมภู เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สำคัญของตำบลยางฮอม

๗. ผลิตภัณฑ์ชุมชนที่เป็นที่รู้จัก เช่น ผลิตภัณฑ์ผ้าทอพื้นบ้าน ผ้าทอไหล่ ผ้าปักชาวเขา, ผลิตภัณฑ์ไม้กวาดแสงจันทร์, ผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป “หมูเส้น” “แคบหมู”, ผลิตภัณฑ์เครื่องจักสานจากไม้ไผ่ เป็นต้น

๘. มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอเชียงของซึ่งเป็นประตูสู่เศรษฐกิจอาเซียน (พม่า,ลาว,จีนตอนใต้)

จุดอ่อน

๑. การจัดทำแผนในระดับพื้นที่ ยังขาดกลไกการประสานงานและบูรณาการที่มีประสิทธิภาพระหว่างชุมชน

๒. การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวไม่ต่อเนื่อง

๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔. บุคลากรในองค์กรขาดความเข้าใจในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ขาดการฝึกอบรมทักษะ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๕. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

๖. แหล่งท่องเที่ยวมีสภาพทรุดโทรม

โอกาส

๑. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ

๒. นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของรัฐบาล มีการชักจูงให้นักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์โดยดำรงฐานวัฒนธรรม
ล้านนาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๔. รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำโครงการเพื่อความมั่นคงพัฒนาแหล่ง
ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ประวัติศาสตร์ในพื้นที่วนอุทยานภูฝอยหิน

๕. หากโครงการเพื่อความมั่นคงพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ประวัติศาสตร์ในพื้นที่วน
อุทยานภูฝอยหินแล้วเสร็จ ตำบลยางฮอมจะเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ประวัติศาสตร์ในจังหวัดเชียงราย
และในประเทศไทย

๖. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้
ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๗. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการ
พัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

ภัยคุกคาม

๑. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศหรือภาวะโลกร้อน อาทิ ทำให้ช่วงฤดูกาลท่องเที่ยวสั้นลง
เกิดความแปรปรวนของสภาพภูมิอากาศ เกิดภัยธรรมชาติ ที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงและยาวนานขึ้น สิ่งเหล่านี้
สร้างความเสียหายต่อแหล่งท่องเที่ยว

๒. เศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้ไม่มีนักท่องเที่ยว

๓. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/
บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการแก้ไขปัญห

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นระบบและมีคุณภาพตามศักยภาพในพื้นที่

๒. บูรณาการร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิง
ประวัติศาสตร์ ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม วิถีชีวิต ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๓. สนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร รวมถึงระบบสารสนเทศ
ต่างๆที่ทันสมัยจะช่วยเผยแพร่ข่าวสารแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความสามารถในการ
บริหารงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๕. ควรจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว เพื่อรองรับการมีสถานที่
ท่องเที่ยวในอนาคต

๕.๖.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

(๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหาร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากร
ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ และกำหนดยุทธศาสตร์
การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมธรรมชาติอย่างยั่งยืนอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

๒. บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ท้วมเท และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานตาม
ภารกิจ ภายใต้การสั่งสมประสบการณ์อย่างยาวนาน และพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความขยันและอดทนในการปฏิบัติงานชุมชน

๔. ตำบลยางซอมมีพื้นที่ทั้งหมด ๑๓๔.๘ ตารางกิโลเมตร ภูมิประเทศมีลักษณะเป็นภูเขาสูงชันและที่ราบลุ่ม มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้

๕. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ เช่น แม่น้ำอิง และหนองน้ำต่างๆ

๖. เทศบาลตำบลยางซอมได้ดำเนินการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะเรื่องการจัดการขยะ Zero Waste อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

จุดอ่อน

๑. ทรัพยากรธรรมชาติลดน้อยและเสื่อมโทรมลง เนื่องจากการใช้ประโยชน์เกินกว่าศักยภาพในการฟื้นตัวของระบบนิเวศ

๒. พื้นที่ตำบลยางซอมลาดชันจากทิศตะวันออกสู่ทิศตะวันตก ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังในพื้นที่ลุ่มริมแม่น้ำอิง และส่งผลต่อปัญหาขยะมูลฝอย

๓. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. มีปริมาณขยะมูลฝอยจำนวนมาก

๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. แหล่งน้ำตื้นเขินไม่เพียงพอต่อการใช้ เพื่อการเกษตรตลอดทั้งปี

๗. ไม่มีบุคลากรและรถจัดเก็บขยะ

๘. ประชาชนในพื้นที่ยังมีการลักลอบเผาป่า ส่งผลต่อการเกิดปัญหามลพิษทางอากาศ

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสร้างสรรค์ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. รัฐบาลมีนโยบายการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน

๔. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการบูรณาการในระดับพื้นที่ ส่งผลให้องค์กรได้รับมอบหมายให้ขับเคลื่อนภารกิจ สำคัญไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ เช่น การบริหารจัดการขยะมูลฝอย ถังขยะเปียกลดโลกร้อน เป็นต้น

๕. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนามูลฐานให้ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๖. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

ภัยคุกคาม

๙. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑๐. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น

๑๑. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศหรือภาวะโลกร้อน ทำให้ดินตื้นลุ่มน้ำท่วมตัว

แนวทางการแก้ไขปัญห

๑. ส่งเสริมสร้างความร่วมมือและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในการอนุรักษ์คุ้มครองและบำรุงป่าไม้ตลอดจนทรัพยากรอื่นๆ

๒. ส่งเสริมการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสียมลพิษทางอากาศและความสะอาดเรียบร้อยของชุมชนอย่างค่อเนื่องจริงจัง

๓. จัดทำแนวป้องกันตลิ่งพังตามแหล่งน้ำสาธารณะหมู่บ้าน

๔. สนับสนุนทุกภาคีการพัฒนาให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน รวมทั้งการนำระเบียบข้อกฎหมายมาบังคับใช้อย่างเข้มงวดในการบริหารจัดการที่ดินของรัฐ เพื่อให้ประชาชนใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการบุกรุกที่ดินของรัฐและลดข้อพิพาทเกี่ยวกับแนวเขตที่ดินของรัฐ

๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
๖. ควรมีมาตรการและออกกฎหมายบังคับเกี่ยวกับการทำลายสิ่งแวดล้อมให้เคร่งครัด
๗. ควรจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมเพิ่ม

๕.๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหาร ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๒. บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ชุมชน และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ภายใต้การสั่งสมประสบการณ์มาอย่างยาวนาน และพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความซื่อสัตย์และอดทนในการปฏิบัติงานชุมชน
๔. มีประเพณี วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์และเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป
๕. ประชาชนในพื้นที่มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี
๖. มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ประเพณี วัฒนธรรม เช่น วัฒนธรรมทอผ้า วัฒนธรรมชาวม้ง วัฒนธรรมชาวเมี่ยน ประเพณีพื้นเมือง เป็นต้น

จุดอ่อน

๑. การประชาสัมพันธ์ไม่ต่อเนื่อง
๒. บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงาน
๓. เยาวชนไม่สนใจศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. การรวมกลุ่มของผู้สูงอายุด้านกิจกรรมยังมีน้อย รวมถึงขาดการจัดการบริหารให้เข้มแข็ง
๕. ภูมิปัญญาท้องถิ่นยังไม่ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
๖. ประชาชนติดสื่อสังคมออนไลน์มากกว่าการสร้างกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม

โอกาส

๑. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์โดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๔. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

ภัยคุกคาม

๑. กระแสวัฒนธรรมจากต่างประเทศเข้ามาครอบงำความคิดวิถีชีวิตการแต่งกาย
๒. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคม การเมือง ทำให้ประชาชนไม่ให้ความสำคัญทางด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

แนวทางการแก้ไขปัญา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรมร่วมกับสถาบันทางศาสนา รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาที่คำนึงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ทางด้านภาษาและการแต่งกายล้านนาหรือชนเผ่า
๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๕.๖.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่สภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหาร ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารอย่างชัดเจน
๒. บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ชุมชน และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ภายใต้การสั่งสมประสบการณ์มาอย่างยาวนาน และพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความขยันและอดทนในการปฏิบัติงาน
๔. มีการจัดประชุมประชาคมสร้างการมีส่วนร่วมเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองและให้ความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน
๔. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน
๕. บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงาน
๖. ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT
๗. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น
๔. การเป็นประชาคมอาเซียนและการย้ายฐานเศรษฐกิจโลกมาสู่อาเซียน ช่วยสร้างโอกาสการพัฒนาในระดับพื้นที่ รวมทั้งช่วยเพิ่มบทบาทขององค์กรไปสู่ระดับจังหวัดมากขึ้น ตลอดจนเอื้อให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่การเป็นศูนย์กลางของอาเซียน
๕. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้องค์กรปรับระบบการบริหารจัดการ/ระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๖. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๗. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

๘. มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอก หน่วยงานภายใน และต่างประเทศเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

๙. การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

ภัยคุกคาม

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

๓. ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กรเพิ่มมากขึ้น เช่น การให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย การพัฒนา รูปแบบการให้บริการที่หลากหลาย เป็นต้น ทำให้องค์กรต้องปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังดังกล่าว

๔. การปฏิรูปด้านการบริหารราชการแผ่นดิน อาจส่งผลกระทบต่อโครงสร้าง บุคลากร และการบริหารราชการขององค์กร

๕. ข้อจำกัดด้านกฎหมายและระเบียบเป็นอุปสรรค ต่อการดำเนินงานและการบูรณาการในระดับพื้นที่

๖. การเมืองระดับชาติมีการรัฐประหารบ่อยครั้ง เกิดความไม่เสถียรทางการเมือง ส่งผลต่อนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบกับประชาชนเกิดความสับสนและความเชื่อใจต่อรัฐบาลลดลง

๗. ปริมาณงานที่นอกเหนือภารกิจมีจำนวนมาก อาทิ งานให้ความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก งานตามนโยบายรัฐบาล ซึ่งส่งผลต่องานประจำ

๘. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๙. ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลล่าช้าและน้อยกว่าที่ประมาณการไว้

แนวทางการแก้ไข้ปัญหา

๑. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

๒. พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

๓. เสริมสร้างระบบด้านประสานเครือข่ายการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งเพื่อให้เกิดความร่วมมือและการบูรณาการร่วมกัน

๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบล สามารถจะแก้ไข้ปัญหาของเทศบาลตำบลอย่างหอมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลอย่างหอมจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลอย่างหอมเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลยางฮอมได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การส่งเสริมการศึกษา
๒. การพัฒนาและปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๔. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๕. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน
๘. การบริหารจัดการขยะ
๙. การบริหารจัดการน้ำ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การส่งเสริมสนับสนุนการบริการดูแลผู้สูงอายุ
๖. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๘. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๙. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม
๑๐. การส่งเสริมกีฬา
๑๑. การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหาร
๑๒. การพัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๑๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลยางฮอม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลยางฮอม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strengths) ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาลตำบลยางฮอม ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน (Weaknesses) ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับการกิจของเทศบาลตำบลยางฮอม ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
โอกาส (Opportunities) ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาลตำบลยางฮอมอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน of เทศบาลตำบลยางฮอมในฐานะตัวแทน	ภัยคุกคาม (Threats) ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลยางฮอม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง (Strengths) - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกิดเวลาได้ - อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว - มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี - ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี - มีระบบบริหารงานบุคคล - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน (Weaknesses) - ขาดความกระตือรือร้น - มีการเหน็ดเหนื่อยทำให้ทำงานไม่เต็มที่ - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาหนัก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสุขาภิบาล นักวิชาการสิ่งแวดล้อม เป็นต้น - วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ - สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่างๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities) - นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน - กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ - อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ - ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาตำบลยางฮอมเป็นอย่างดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลตำบลยางฮอมทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลตำบลยางฮอมในฐานะตัวแทน	ภัยคุกคาม (Threats) - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้อย่างมีกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายเพื่อจะได้ครอบคลุมทุกภารกิจของเทศบาลตำบลยางฮอม - งบประมาณน้อยเมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและการกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

- ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อการกิจในปัจจุบัน
- ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทผู้สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
- บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
- การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับการกิจอำนาจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญห

- การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
- จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็น บุคคลที่ติดต่อดโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีด ความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

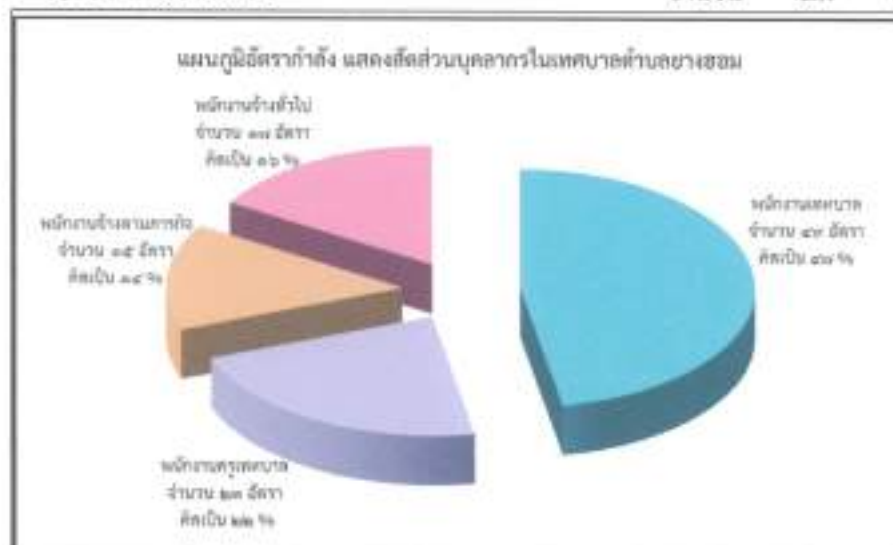
ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อ สภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้าน กระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาท สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

เทศบาลตำบลยางฮอมกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)
- ๒) กองคลัง (๐๔)
- ๓) กองช่าง (๐๕)
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)
- ๕) กองการศึกษา (๐๘)
- ๖) หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๑๐๔ อัตรา ได้แก่

๑) พนักงานเทศบาล	จำนวน	๔๙	อัตรา
๒) พนักงานครูเทศบาล (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	จำนวน	๒๓	อัตรา
๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑๕	อัตรา
๔) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๗	อัตรา



แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลยางฮอมมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา หน่วยงานตรวจสอบภายใน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่มีเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จ ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหการ บริหารงานของ กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ของเทศบาลตำบลยางฮอมให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในกองคลัง
 - ๑.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง ประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา
 ๒. กำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในกองช่าง
 - ๒.๑ ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา
 - ๒.๒ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา
 ๓. กำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - ๓.๑ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา
- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่อไป จึงได้นำเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบนี้ เนื่องจากมีเหตุผลที่จำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีปริมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่ากำหนดอัตรากำลังเพิ่มของเทศบาลตำบลยางฮอม มีความเหมาะสมแล้ว

ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลยางฮอม ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลยางฮอม ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลยางฮอมดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลยางฮอมมีความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

๑. ปลัด/รองปลัด
 - ๑.๑ ความคาดหวังระยะยาวในปลัด/รองปลัด
 - ๑) ปรับปรุงตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น เป็น ระดับกลาง
 ๒. สำนักปลัดเทศบาล
 - ๑) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาล
 - ๒) กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นหรือที่ขาดแคลนอัตรากำลัง พนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของสำนักปลัดเทศบาล
 - ๓) กำหนดฝ่าย/กลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เนื่องจากมีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการเกษตร
 - ๔) กำหนดฝ่าย/กลุ่มงานปกครอง สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เนื่องจากมีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร งานการเลือกตั้ง งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานเทศกิจ
 - ๕) กำหนดฝ่าย/กลุ่มงานนิติการและการพาณิชย์ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เนื่องจากมีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานนิติการ งานการพาณิชย์
 - ๖) กำหนดฝ่าย/กลุ่มงานการเงินเจ้าหน้าที่ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เนื่องจากมีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานการลาทุกประเภท งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งานแผนพัฒนามูลฐาน งานฝึกอบรม งานการให้พ้นจากราชการ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ความคาดหวังระยะยาวในสำนักปลัดเทศบาล

- ๑) ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง
๓. กองคลัง
 - ๑) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองคลัง
 - ๒) กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นหรือที่ขาดแคลนอัตรากำลัง พนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของกองคลัง

๓) การเปลี่ยนตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ เป็น หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ สังกัด กองคลัง เนื่องจากการมีภารกิจเกี่ยวกับงานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน

๔) กำหนดฝ่าย/กลุ่มงานระเบียบการคลัง สังกัด กองคลัง เนื่องจากการมีภารกิจเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน

ความคาดหวังระยะยาวในกองคลัง

๑) กำหนดฝ่าย/กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน สังกัด กองคลัง เนื่องจากการมีภารกิจเกี่ยวกับงานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจัดทำบัญชีพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท

๔. กองช่าง

ความคาดหวังระยะสั้นในกองช่าง

๑) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองช่าง
๒) กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในการกิจที่เพิ่มมากขึ้นหรือที่ขาดแคลนอัตราจ้าง พนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของกองช่าง

ความคาดหวังระยะยาวในกองช่าง

๑) กำหนดฝ่าย/กลุ่มงานเครื่องจักรกล สังกัด กองช่าง เนื่องจากการมีภารกิจเกี่ยวกับงานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ความคาดหวังระยะสั้นในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒) กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในการกิจที่เพิ่มมากขึ้นหรือที่ขาดแคลนอัตราจ้าง พนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓) กำหนดฝ่าย/กลุ่มงานป้องกันและควบคุมโรค สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากการมีภารกิจเกี่ยวกับงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานหลักประกันสุขภาพ

ความคาดหวังระยะยาวในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑) ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๖. กองการศึกษา

ความคาดหวังระยะสั้นในกองการศึกษา

๑) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองการศึกษา
๒) กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในการกิจที่เพิ่มมากขึ้นหรือที่ขาดแคลนอัตราจ้าง พนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของกองการศึกษา

๓) กำหนดฝ่าย/กลุ่มงานบริหารการศึกษา สังกัด กองการศึกษา เนื่องจากการมีภารกิจเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

ความคาดหวังระยะยาวในกองการศึกษา

๑) ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

ความคาดหวังระยะยาวในหน่วยตรวจสอบภายใน

๑) กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในการกิจที่เพิ่มมากขึ้นหรือที่ขาดแคลนอัตราจ้าง พนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของหน่วยตรวจสอบภายใน

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลยางฮอมได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป โดยเริ่มแรกมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ไว้ ดังนี้

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ

๑. **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบดุลของประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุม อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติ ครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บ รักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**ตารางโครงสร้างส่วนราชการ
ของเทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย**

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ งานการพาณิชย์ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานเทศกิจ ๑.๕ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนา สังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ๑.๙ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๐ งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน ๑.๑๑ งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แม่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ๑.๑๒ งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาชุมชน ๑.๑๓ งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูทพอลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ ๑.๑๔ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง ๑.๑๕ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้ง เปร้อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย ๑.๑๖ งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดน ไม่เหมาะสมแก่วัย ๑.๑๗ งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหา ความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ในครอบครัว ๑.๑๘ งานด้านจิตวิทยา ๑.๑๙ งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ๑.๒๐ งานการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๒๑ งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑.๒๒ งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง ๑.๒๓ งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ ๑.๒๔ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง ๑.๒๕ งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือก เพื่อรับโอน ๑.๒๖ งานบรรจุและแต่งตั้ง ๑.๒๗ งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ งานการพาณิชย์ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานเทศกิจ ๑.๕ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนา สังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ๑.๙ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๐ งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน ๑.๑๑ งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แม่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ๑.๑๒ งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาชุมชน ๑.๑๓ งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูทพอลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ ๑.๑๔ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง ๑.๑๕ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้ง เปร้อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย ๑.๑๖ งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดน ไม่เหมาะสมแก่วัย ๑.๑๗ งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหา ความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ในครอบครัว ๑.๑๘ งานด้านจิตวิทยา ๑.๑๙ งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ๑.๒๐ งานการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๒๑ งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑.๒๒ งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง ๑.๒๓ งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ ๑.๒๔ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง ๑.๒๕ งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือก เพื่อรับโอน ๑.๒๖ งานบรรจุและแต่งตั้ง ๑.๒๗ งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ) ๑.๒๘ งานระบบสารสนเทศข้อมูลกลางท้องถิ่นแห่งชาติ ๑.๒๙ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๑.๓๐ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ๑.๓๑ งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๑.๓๒ งานการลาทุกประเภท ๑.๓๓ งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท ๑.๓๔ งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ๑.๓๕ งานแผนพัฒนาบุคลากร ๑.๓๖ งานฝึกอบรม ๑.๓๗ งานการให้พ้นจากราชการ ๑.๓๘ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ๑.๓๙ งานตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร ๑.๔๐ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๔๐.๑ งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๑.๔๐.๒ งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี ๑.๔๐.๓ งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๔๐.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๔๐.๕ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๔๐.๖ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๔๐.๗ งานการเลือกตั้ง ๑.๔๐.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔๐.๙ งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๑.๔๐.๑๐ งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ๑.๔๐.๑๑ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ๑.๔๐.๑๒ งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ๑.๔๐.๑๓ งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล ๑.๔๐.๑๔ งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ๑.๔๐.๑๕ งานงบประมาณ ๑.๔๐.๑๖ งานเสนอและขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล ๑.๔๐.๑๗ งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ๑.๔๐.๑๘ งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ ๑.๔๐.๑๙ งานสถิติข้อมูล ๑.๔๐.๒๐ งานสารสนเทศ ๑.๔๐.๒๑ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล ๑.๔๐.๒๒ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	๑. สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ) ๑.๒๘ งานระบบสารสนเทศข้อมูลกลางท้องถิ่นแห่งชาติ ๑.๒๙ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๑.๓๐ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ๑.๓๑ งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๑.๓๒ งานการลาทุกประเภท ๑.๓๓ งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท ๑.๓๔ งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ๑.๓๕ งานแผนพัฒนาบุคลากร ๑.๓๖ งานฝึกอบรม ๑.๓๗ งานการให้พ้นจากราชการ ๑.๓๘ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ๑.๓๙ งานตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร ๑.๔๐ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๔๐.๑ งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๑.๔๐.๒ งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี ๑.๔๐.๓ งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๔๐.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๔๐.๕ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๔๐.๖ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๔๐.๗ งานการเลือกตั้ง ๑.๔๐.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔๐.๙ งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๑.๔๐.๑๐ งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ๑.๔๐.๑๑ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ๑.๔๐.๑๒ งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ๑.๔๐.๑๓ งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล ๑.๔๐.๑๔ งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ๑.๔๐.๑๕ งานงบประมาณ ๑.๔๐.๑๖ งานเสนอและขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล ๑.๔๐.๑๗ งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ๑.๔๐.๑๘ งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ ๑.๔๐.๑๙ งานสถิติข้อมูล ๑.๔๐.๒๐ งานสารสนเทศ ๑.๔๐.๒๑ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล ๑.๔๐.๒๒ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานพัฒนารายได้ ๒.๑.๑ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒.๑.๒ งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ๒.๑.๓ งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑.๔ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน ๒.๒.๒ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน ๒.๒.๓ งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท ๒.๒.๔ งานการจัดทำบัญชี ๒.๒.๕ งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท ๒.๒.๖ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๒.๒.๗ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงานงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ๒.๒.๘ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง ๒.๒.๙ งานการจัดสรรเงินต่างๆ ๒.๒.๑๐ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ ๒.๒.๑๑ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ๒.๒.๑๒ งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี ๒.๒.๑๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๒.๒.๑๔ งานทะเบียนคุม ๒.๒.๑๕ งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ๒.๒.๑๖ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานพัฒนารายได้ ๒.๑.๑ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒.๑.๒ งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ๒.๑.๓ งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑.๔ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน ๒.๒.๒ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน ๒.๒.๓ งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท ๒.๒.๔ งานการจัดทำบัญชี ๒.๒.๕ งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท ๒.๒.๖ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๒.๒.๗ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงานงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ๒.๒.๘ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง ๒.๒.๙ งานการจัดสรรเงินต่างๆ ๒.๒.๑๐ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ ๒.๒.๑๑ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ๒.๒.๑๒ งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี ๒.๒.๑๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๒.๒.๑๔ งานทะเบียนคุม ๒.๒.๑๕ งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ๒.๒.๑๖ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑.๑ งานสำรวจ ๓.๑.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๑.๓ งานประมาณราคา ๓.๑.๔ งานจัดทำราคากลาง ๓.๑.๕ งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๑.๖ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ ๓.๑.๗ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง ๓.๑.๘ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓.๑.๙ งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๑.๑๐ งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๑.๑๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๒ ฝ่ายการโยธา ๓.๒.๑ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ ๓.๒.๒ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๓.๒.๓ งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๓.๒.๔ งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี ๓.๒.๕ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒.๖ งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล ๓.๒.๗ งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ ๓.๒.๘ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ ๓.๒.๙ งานเกี่ยวกับการประปา ๓.๒.๑๐ งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล ๓.๒.๑๑ งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล ๓.๒.๑๒ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.๒.๑๓ งานจัดทำทะเบียนควบคุม การจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑.๑ งานสำรวจ ๓.๑.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๑.๓ งานประมาณราคา ๓.๑.๔ งานจัดทำราคากลาง ๓.๑.๕ งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๑.๖ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ ๓.๑.๗ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง ๓.๑.๘ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓.๑.๙ งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๑.๑๐ งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๑.๑๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๒ ฝ่ายการโยธา ๓.๒.๑ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ ๓.๒.๒ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๓.๒.๓ งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๓.๒.๔ งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี ๓.๒.๕ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒.๖ งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล ๓.๒.๗ งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ ๓.๒.๘ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ ๓.๒.๙ งานเกี่ยวกับการประปา ๓.๒.๑๐ งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล ๓.๒.๑๑ งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล ๓.๒.๑๒ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.๒.๑๓ งานจัดทำทะเบียนควบคุม การจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๔.๒ งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๔.๓ งานหลักประกันสุขภาพ ๔.๔ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔.๒ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ ๔.๔.๓ งานสุขาภิบาลชุมชน ๔.๔.๔ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๔.๕ งานบริการและพัฒนากระบวนการจัดการมูลฝอย ๔.๔.๖ งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๔.๒ งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๔.๓ งานหลักประกันสุขภาพ ๔.๔ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔.๒ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ ๔.๔.๓ งานสุขาภิบาลชุมชน ๔.๔.๔ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๔.๕ งานบริการและพัฒนากระบวนการจัดการมูลฝอย ๔.๔.๖ งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย ๕.๓ งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา ๕.๔ งานโรงเรียน ๕.๕ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ๕.๖ งานเครือข่ายทางการศึกษา ๕.๗ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร ๕.๘ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ๕.๙ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๑๐ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๑๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๕.๑๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑๒.๑ งานศึกษานิเทศก์ ๕.๑๒.๒ งานการศาสนา ๕.๑๒.๓ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๕.๑๒.๔ งานการกีฬาและนันทนาการ ๕.๑๒.๕ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน	๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย ๕.๓ งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา ๕.๔ งานโรงเรียน ๕.๕ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ๕.๖ งานเครือข่ายทางการศึกษา ๕.๗ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร ๕.๘ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ๕.๙ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๑๐ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๑๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๕.๑๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑๒.๑ งานศึกษานิเทศก์ ๕.๑๒.๒ งานการศาสนา ๕.๑๒.๓ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๕.๑๒.๔ งานการกีฬาและนันทนาการ ๕.๑๒.๕ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๖.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ๖.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๖.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล ๖.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด ๖.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๖.๗ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๖.๘ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๖.๙ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๖.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ๖.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๖.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล ๖.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด ๖.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๖.๗ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๖.๘ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๖.๙ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน

การลาออกฯ

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถให้เหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สวัสดิการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่มหรือลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมากดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่น่าจะใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๓๐	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 x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐	นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากประมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรือด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลยางฮอม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการ
สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียงและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ
อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

บทวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ต้องการของแต่ละส่วนราชการ

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลยางฮอมมีอัตราค่าจ้างที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ตารางอัตราค่าจ้างที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา ค่าจ้างที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา ค่าจ้าง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	ปลัด/รองปลัดเทศบาล (๑๑)	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	๓	๑		
๒		รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๒ ต.ค. ๒๕๖๘ "อยู่ระหว่างดำเนินการดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
รวม				๒	๑	๑	
๑	สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑		
๒		นักบริหารงานบุคคล	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๓		นักจัดการงานทะเบียนและนิติกร	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๔		นิติกร	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๕		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๖		นักจัดการงานเทศกิจ	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๗		นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๘		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปจ./ชง.	๓	๑		
๙		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป ปจ./ชง.	๑	๑		
๑๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๑๑		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑		
๑๒		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๑	๑	ว่างเดิม วันที่ ๒ ต.ค. ๒๕๖๘
ฝ่ายอำนวยการ							
๑๓		หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑		
๑๔		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๑๕		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๑๖		นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๑๗		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปจ./ชง.	๑	๑		
๑๘		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๑๙		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘
รวม				๒๐	๑๘	๒	
๑	กองคลัง (๑๔)	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	บริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	๑	๑		
กลุ่มงานพัฒนารายได้							
๒		หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (นักวิชาการชั้นบริหาร)	วิชาการ ชส.	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑๑ ต.ค. ๒๕๖๘
๓		นักวิชาการชั้นบริหารรายได้	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๔		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปจ./ชง.	๑	๑		
๕		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑		
ฝ่ายบริหารงานคลัง							
๖		ผอ.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑		
๗		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๘		นักวิชาการคลัง	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๙		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๑๐		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ปจ./ชง.	๑	๑		
๑๑		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ปจ./ชง.	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖
๑๒		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๐	๑	กำหนดเดิม
๑๓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๑๔		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑		
รวม				๑๖	๑๓	๓	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองช่าง (๐๕)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ส่วนราชการท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑		
๒		ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง พนักฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ส่วนราชการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๕ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
๓		วิศวกรโยธา	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๖
๔		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ป.บ./ช.ร.	๑	๑		
๕		นายช่างโยธา	ทั่วไป ป.บ./ช.ร.	๑	๒	๑	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
๖		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๐	๑	กำหนดเพิ่ม
๗		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒		
๘		ฝ่ายการโยธา พนักฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ส่วนราชการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๕ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
๙		วิศวกรไฟฟ้า	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๖
๑๐		นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป ป.บ./ช.ร.	๑	๑		
๑๑		พนักงานเก็บเครื่องจักรกลขนาดเบา (ฟ็อกซ์)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๑๒		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๑	๑	ว่างเดิม วันที่ ๒๙ ก.ค. ๒๕๖๔
รวม				๑๖	๙	๗	
๑	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (๐๖)	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับสูง)	ส่วนราชการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑ ส.ค. ๒๕๖๓ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
๒		พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๓		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ป.บ./ช.ร.	๑	๑		
๔		พนักงานเก็บขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	๐	๒	๑	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
๕		ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข พนักบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับสูง)	ส่วนราชการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๔ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
๖		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๗		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป ป.บ./ช.ร.	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๒๔ ต.ค. ๒๕๖๔
รวม				๕	๕	๔	
๑	กองการศึกษา (๐๔)	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ส่วนราชการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑		
๒		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๓		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ป.บ./ช.ร.	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๖
๔		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ป.บ./ช.ร.	๑	๑		
๕		พนักงานเก็บเครื่องจักรกลขนาดเบา (ฟ็อกซ์)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๖		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑		
๗		ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พนักส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ส่วนราชการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑ ส.ค. ๒๕๖๔ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
๘		นักวิชาการวัฒนธรรม	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๖
๙		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ป.บ./ช.ร.	๑	๑		
๑๐		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑		

ตารางการวิเคราะห์ข้อบกพร่องที่ติดกับการกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๑. ปลัด/รองปลัดเทศบาล	๒	๑	-	๑	-	
๒. สำนักปลัดเทศบาล	๑	๑	-	-	-	
๒.๑ งานส่งเสริมการเกษตร						
๒.๒ งานการพาณิชย์						
๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔	๒	๒	-	-	
๒.๔ งานเทศกิจ	๑	๑	-	-	-	
๒.๕ งานรักษาความสงบเรียบร้อย						
๒.๖ งานนิติการ	๒	๒	-	-	-	
๒.๗ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์						
๒.๘ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตราการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์สังคมอยู่ดีมีสุขเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของประชาชน						
๒.๙ งานพัฒนาชุมชน						
๒.๑๐ งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน						
๒.๑๑ งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส						
๒.๑๒ งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาชุมชน						
๒.๑๓ งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ขาดโอกาส ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ	๒	๑	-	๑	-	ใช้ข้อปรับปรุงเกี่ยวกับงานภายในสำนักงาน
๒.๑๔ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง						
๒.๑๕ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้ง เราย่น ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย						
๒.๑๖ งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประสบปัญหาและผลกระทบ						
๒.๑๗ งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและผลกระทบความรู้เกี่ยวกับ การดำเนินชีวิตในครอบครัว						
๒.๑๘ งานด้านจิตวิทยา						
๒.๑๙ งานช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ						
๒.๒๐ งานการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร ที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากร ที่ไม่เพียงพอ	บุคลากร ที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
ส่วนราชการ						
๒.๒๓ งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง						
๒.๒๒ งานวิเคราะห์การวางแผนอัตราจ้าง						
๒.๒๓ งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ						
๒.๒๔ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง						
๒.๒๕ งานการสรรหาเกี่ยวกับกลองแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย						
การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน						
๒.๒๖ งานบรรจุและแต่งตั้ง						
๒.๒๗ งานจัดทำ ตรวจสอบ ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกชื่อและทะเบียนประวัติ	๒๐	๑	๑	-	-	
๒.๒๘ งานระบบสารสนเทศที่มีบุคลากรท้องถิ่นในสังกัด						
๒.๒๙ งานการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
๒.๓๐ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน						
๒.๓๑ งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในวาระที่สูงขึ้น						
๒.๓๒ งานการลาพักประเภท						
๒.๓๓ งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท						
๒.๓๔ งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มผลผลิตในการปฏิบัติงาน						
๒.๓๕ งานแผนพัฒนาบุคลากร						
๒.๓๖ งานฝึกอบรม						
๒.๓๗ งานการให้ทุนจากราชการ						
๒.๓๘ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล						
๒.๓๙ งานตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร	๓	๑	-	-	-	
๒.๔๐ ฝ่ายอำนวยการ	๓	๑	-	-	-	
๒.๔๐.๑ งานราชการทั่วไปของเทศบาล						
๒.๔๐.๒ งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และสภากรรมการนายกเทศมนตรี	๓	๒	-	๑	-	ใช้วิธีรับเทียบงานภายในสำนักจัด
๒.๔๐.๓ งานกิจการเทศบาล						
๒.๔๐.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว						
๒.๔๐.๕ งานประชาสัมพันธ์	๑	๑	-	-	-	
๒.๔๐.๖ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ						
๒.๔๐.๗ งานการเลือกตั้ง						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร ที่โครงการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากร ที่ไม่เพียงพอ	บุคลากร ที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๒.๔๐.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน						
๒.๔๐.๑.๑ งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล						
๒.๔๐.๑.๑๐ งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล						
๒.๔๐.๑.๑๑ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น						
๒.๔๐.๑.๑๒ งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด						
๒.๔๐.๑.๑๓ งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล						
๒.๔๐.๑.๑๔ งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล	๒	๑	๑	-	-	
๒.๔๐.๑.๑๕ งานงบประมาณ						
๒.๔๐.๑.๑๖ งานเสนอและจូริการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล						
๒.๔๐.๑.๑๗ งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)						
๒.๔๐.๑.๑๘ งานตรวจสอบและประเมินผลแผนงานและโครงการ						
๒.๔๐.๑.๑๙ งานสถิติข้อมูล						
๒.๔๐.๒๐ งานสารสนเทศ						
๒.๔๐.๒๑ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล						
๒.๔๐.๒๒ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	๑	-	-	-	-	
๓. กองคลัง	๑	-	-	-	-	
๓.๑ กลุ่มงานพัฒนารายได้	๑	๑	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๓.๑.๑ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้						
๓.๑.๒ งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม						
๓.๑.๓ งานข้อมูลแผนภาษีอากรและทะเบียนทรัพย์สิน	๓	๒	๑	-	-	
๓.๑.๔ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน						
๓.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง	๑๐	๑	-	-	-	
๓.๒.๑ งานการช่วยเหลือ การรับเงิน						
๓.๒.๒ งานบังคับเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน						
๓.๒.๓ งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท						
๓.๒.๔ งานการจัดทำบัญชี	๓	๒	๑	-	-	
๓.๒.๕ งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท						
๓.๒.๖ งานเกี่ยวข้องกับเงินเสื่อม ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต่อสาร	บุคลากรที่ไปอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๓.๒.๗ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ						
๓.๒.๘ งานเกี่ยวข้องกับสถานะการเงิน การคลัง						
๓.๒.๙ งานการจัดสรรเงินต่างๆ	๓	๑	๑	๓	-	ใช้วิธีรับเกลี่ยจากภายในกอง
๓.๒.๑๐ งานทะเบียนคนงานรายได้และรายจ่ายต่างๆ						
๓.๒.๑๑ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน						
๓.๒.๑๒ งานทำสททของประจำเดือนและประจำปี						
๓.๒.๑๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา						
๓.๒.๑๔ งานทะเบียนคน	๔	๑	๒	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายจากให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๓.๒.๑๕ งานการจัดทำบัญชีรายจ่าย และทรัพย์สินต่างๆ						
๓.๒.๑๖ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท						
๔. กองช่าง	๑	๑	-	-	-	
๔.๑ ฝ่ายแผนและก่อสร้าง	๑	-	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายจากให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๔.๑.๑ งานสำรวจ						
๔.๑.๒ งานออกแบบและใช้แบบ						
๔.๑.๓ งานประมาณราคา						
๔.๑.๔ งานจัดทำราคากลาง						
๔.๑.๕ งานจัดทำสัญญาทางวิศวกรรมต่างๆ						
๔.๑.๖ งานจัดทำระเบียบและวิธีโครงการสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ						
๔.๑.๗ งานสิ่งแวดล้อมตามพระราชบัญญัติการผังเมือง						
๔.๑.๘ งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย						
๔.๑.๙ งานตรวจสอบการก่อสร้าง						
๔.๑.๑๐ งานส่งมอบหรือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม						
๔.๑.๑๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ	๒	๑	๑	-	-	ใช้วิธีการมอบหมายจากให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ และใช้วิธีรับเกลี่ยจากภายในกอง

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่มีเพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๔.๒ ฝ่ายการโยธา	๑	-	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๔.๒.๑ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ						
๔.๒.๒ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร						
๔.๒.๓ งานปรับปรุงคูน้ำคัน						
๔.๒.๔ งานจัดทำแผนปฏิบัติการการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี						
๔.๒.๕ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง						
๔.๒.๖ งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล						
๔.๒.๗ งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ						
๔.๒.๘ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ	๕	๑	๒	๒	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ และใช้วิธีรับจ้างภายนอก
๔.๒.๙ งานเกี่ยวข้องกับสารปราบ						
๔.๒.๑๐ งานเกี่ยวข้องกับการช่างสุขาภิบาล						
๔.๒.๑๑ งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล						
๔.๒.๑๒ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย						
๔.๒.๑๓ งานจัดทำทะเบียนควบคุม การจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่						
๔.๒.๑๔ งานจัดทำทะเบียนควบคุม การจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่						
๔.๒.๑๕ งานเกี่ยวกับเครื่องเสียง						
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๓	-	-	๓	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๔.๑ งานป้องกันและระงับโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ	๓	๒	-	๑	-	ใช้วิธีรับจ้างภายนอก
๔.๒ งานการแพทย์ฉุกเฉิน	๒	-	๒	-	-	
๔.๓ งานหลักประกันสุขภาพ						
๔.๔ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข						
๔.๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ	๑	-	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๔.๔.๒ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ						
๔.๔.๓ งานสุขาภิบาลชุมชน						
๔.๔.๔ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม	๒	๑	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๔.๔.๕ งานบริหารและพัฒนาการบริการสุขภาพ						
๔.๔.๖ งานตรวจและจัดการความปลอดภัยด้านสิ่งแวดล้อม						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่จ้าง	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๒. กองการศึกษา	๓.	๓	-	-	-	
๒.๑ งานบริหารการศึกษา						
๒.๑.๑ งานพัฒนาศึกษา เพื่อการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย	๕	๒	๒	๓	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๒.๑.๒ งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา						
๒.๑.๔ งานโรงเรียน	๓๑	๔	-	๒	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ และใช้วิธีการจ้างเหมาบริการ
๒.๑.๕ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ						
๒.๑.๖ งานเครือข่ายทางการศึกษา						
๒.๑.๗ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร						
๒.๑.๘ งานพัฒนากีฬาเพื่อเด็กและเยาวชน						
๒.๑.๙ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒๓	๗	๗	๙	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ และใช้วิธีรับจ้างเหมาภายในงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒.๑.๑๐ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง						
๒.๑.๑๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ						
๒.๑.๑๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๓	-	-	๓	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๒.๑.๑๓ งานศึกษานิเทศก์						
๒.๑.๑๔ งานการศาสนา						
๒.๑.๑๕ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น						
๒.๑.๑๖ งานการกีฬาและนันทนาการ						
๒.๑.๑๗ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษาออกโรงเรียน						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร ที่จ้าง	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากร ที่ไม่เพียงพอ	บุคลากร ที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน						
๗.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี						
๗.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจัดเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี						
๗.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน						
๗.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล						
๗.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด	๑	๑				
๗.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ต้นทุนในการใช้ทรัพยากร						
ขอส่วนราชการต่างๆ						
๗.๗ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับผิดชอบ						
๗.๘ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน						
๗.๙ งานงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน						
นักหน่วยรับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้อง						

[illegible]

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้งหมดที่ต้องการกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน

จากการตารางการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้งหมดที่ต้องการกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน สามารถนำมาวิเคราะห์อัตราค่าจ้างได้ดังนี้

ปลัด/รองปลัด ปัจจุบันมีกรอบอัตราค่าจ้างในตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย ปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาล (ว่าง)

จากตารางจะพบว่าตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล ที่ว่าง ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท. ซึ่งปัจจุบันปลัดเทศบาลทำหน้าที่ทั้งหมด แต่ก็ยังขาดเสถียรภาพในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

เมื่อเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้งหมดกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบันในสายงานบริหารงานท้องถิ่นแล้ว พบว่าต้องการอัตราค่าจ้างเท่าเดิม จำนวน ๒ อัตรา

สำนักปลัดเทศบาล ปัจจุบันมีกรอบอัตราค่าจ้างในตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๖ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๐ อัตรา ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๓. นักจัดการงานทั่วไป
๔. นักทรัพยากรบุคคล
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
๗. นิติกร
๘. นักประชาสัมพันธ์
๙. นักพัฒนาชุมชน
๑๐. นักจัดการงานเทศกิจ
๑๑. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๒. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรา
๑๓. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๖. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
๑๗. คนงาน จำนวน ๓ อัตรา (ว่าง ๒ อัตรา)

จากตารางจะพบว่าตำแหน่ง คนงาน ที่ว่างจำนวน ๒ อัตรา ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยใช้อำนาจบริหารภายในสำนักปลัดเทศบาล และมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นผู้กำกับดูแลและให้คำปรึกษาแนะนำ ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เมื่อเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้งหมดกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบันในสำนักปลัดเทศบาลแล้ว พบว่า ต้องการอัตราค่าจ้างเท่าเดิม จำนวน ๒๐ อัตรา

กองคลัง ปัจจุบันมีกรอบอัตราค่าจ้างในตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๕ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๕ อัตรา ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
๓. หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการพิเศษ) (ว่าง)
๔. นักวิชาการเงินและบัญชี
๕. นักวิชาการคลัง

๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๗. นักวิชาการพัสดุ
๘. เจ้าพนักงานธุรการ
๙. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๐. เจ้าพนักงานพัสดุ (ว่าง)
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๒. คนงาน จำนวน ๔ อัตรา

จากตารางจะพบว่าตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการพิเศษ) เจ้าพนักงานพัสดุ ที่ว่าง ขณะนี้อยู่ระหว่างการประกาศรับโอน (ย้าย) ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยใช้อธิการมอบหมายงานให้พนักงานเทศบาลในกองคลังเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง โดยมีผู้อำนวยการกองคลังเป็นผู้กำกับดูแลและให้คำปรึกษาแนะนำ

การปฏิบัติงานทางการคลังมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอ จึงแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยใช้อธิการมอบหมายงานให้พนักงานเทศบาลในกองคลังก่อนเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และมีความจำเป็นจะต้องกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง ประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

เมื่อเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้งหมดกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบันในกองคลังแล้ว พบว่าต้องการอัตราค่าจ้างเพิ่มเติม จำนวน ๑๕ อัตรา และกำหนดเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวน ๑ อัตรา รวมเป็นจำนวน ๑๖ อัตรา

กองช่าง ปัจจุบันมีกรอบอัตราค่าจ้างในตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๕ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๔ อัตรา ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (ว่าง)
๓. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (ว่าง)
๔. วิศวกรโยธา (ว่าง)
๕. วิศวกรไฟฟ้า (ว่าง)
๖. เจ้าพนักงานธุรการ
๗. นายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา
๘. นายช่างไฟฟ้า
๙. พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)
๑๐. คนงาน จำนวน ๔ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)

จากตารางจะพบว่าตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายการโยธา เป็นตำแหน่งว่าง ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท. ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยใช้อธิการมอบหมายงานให้ ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง

สำหรับตำแหน่ง วิศวกรโยธา วิศวกรไฟฟ้า ที่ว่าง ขณะนี้อยู่ระหว่างการประกาศรับโอน (ย้าย) ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยใช้อธิการมอบหมายงานให้พนักงานเทศบาลในกองช่างเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง โดยมีผู้อำนวยการกองช่างเป็นผู้กำกับดูแลและให้คำปรึกษาแนะนำ

สำหรับตำแหน่ง คนงาน ที่ว่าง ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยใช้อธิการมอบหมายงานให้พนักงานเทศบาลเป็นผู้กำกับดูแลและให้คำปรึกษาแนะนำ ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

การปฏิบัติงานทางช่างโยธามีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอ จึงแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยใช้อธิการมอบหมายงานให้พนักงานเทศบาลในกองช่างและได้จ้างเหมาบริการเพื่อช่วยปฏิบัติงานทางช่างโยธาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และมีความจำเป็นจะต้องกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

เมื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันในกองช่างแล้ว พบว่าต้องการอัตรากำลังเท่าเดิม จำนวน ๓๔ อัตรา และกำหนดเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวน ๒ อัตรา รวมเป็นจำนวน ๓๖ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๘ อัตรา ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ว่าง)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (ว่าง)
๓. พยาบาลวิชาชีพ
๔. เจ้าพนักงานธุรการ
๕. นักวิชาการสาธารณสุข
๖. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ว่าง)
๗. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา

จากการจะพบว่าตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ที่ว่าง ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท. ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการมอบหมายงานให้ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นผู้รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

สำหรับตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ที่ว่าง ขณะนี้อยู่ระหว่างการประกาศรับโอน (ย้าย) ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการมอบหมายงานให้พนักงานเทศบาลในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง โดยมีผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นผู้กำกับดูแลและให้คำปรึกษาแนะนำ

การปฏิบัติงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล หมายเลขทะเบียน บว ๙๔๒๕ เชียงราย) มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอ จึงแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีรับเกลี่ยงานภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และมีความจำเป็นจะต้องกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

เมื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมแล้ว พบว่าต้องการอัตรากำลังเท่าเดิม จำนวน ๘ อัตรา และกำหนดเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวน ๑ อัตรา รวมเป็นจำนวน ๙ อัตรา

กองการศึกษา ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๗ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๒๓ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๓๔ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๔๔ อัตรา ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ว่าง)
๓. นักวิชาการศึกษา
๔. นักวิชาการวัฒนธรรม (ว่าง)
๕. เจ้าพนักงานธุรการ
๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ว่าง)
๗. เจ้าพนักงานพัสดุ
๘. คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม

๙. ผู้อำนวยการสถานศึกษา
๑๐. ครูชำนาญการพิเศษ
๑๑. ครูชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา
๑๒. ครู (ว่าง ๑ อัตรา)
๑๓. ครูผู้ช่วย จำนวน ๔ อัตรา (ว่าง ๔ อัตรา)

๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

๑๕. ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยสัก

๑๖. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง)

๑๗. ครูชำนาญการพิเศษ

๑๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพญาพิภักดิ์

๑๙. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง)

๒๐. ครูชำนาญการ

๒๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางฮอม

๒๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง)

๒๓. ครูชำนาญการ

๒๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๒ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำแพร่

๒๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง)

๒๖. ครูชำนาญการ

๒๗. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๒ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขมิ้น

๒๘. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง)

๒๙. ครูชำนาญการ

๓๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าแดง

๓๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง)

๓๒. ครูชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา

๓๓. ครู (ว่าง)

๓๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๒ อัตรา)

จากตารางจะพบว่าตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ที่ว่าง ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท. ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยใช้อำนาจมอบหมายงานให้ ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง

สำหรับตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ที่ว่าง ขณะนี้อยู่ระหว่างการประกาศรับโอน (ย้าย) ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยใช้อำนาจมอบหมายงานให้พนักงานเทศบาลในกองการศึกษาเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง โดยมีผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลและให้คำปรึกษาแนะนำ

สำหรับตำแหน่ง ครู จำนวน ๑ อัตรา สังกัด โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม ที่ว่าง ขณะนี้อยู่ระหว่างการประกาศรับโอน (ย้าย) ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยใช้อำนาจมอบหมายงานให้พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอมเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งและได้จ้างเหมาบริการด้านสายงานการสอนเพื่อช่วยปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลและให้คำปรึกษาแนะนำ

สำหรับตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน ๔ อัตรา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา และภารโรง จำนวน ๑ อัตรา สังกัด โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม ที่ว่าง "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้นี้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว" ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยใช้อำนาจมอบหมายงานให้พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอมเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย และได้จ้างเหมาบริการด้านสายงานการสอน สายงานสนับสนุนการสอน สายงานสนับสนุนสถานศึกษา เพื่อช่วยปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลและให้คำปรึกษาแนะนำ

สำหรับตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา ของทุกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานประมาณ หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี" ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการมอบหมายงานให้พนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง โดยมีผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลและให้คำปรึกษาแนะนำ

สำหรับตำแหน่ง ครู จำนวน ๓ อัตรา สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าแดง ที่ว่าง ขณะนี้อยู่ระหว่างการประกาศรับโอน (ย้าย) ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการมอบหมายงานให้พนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง โดยมีผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลและให้คำปรึกษาแนะนำ

สำหรับประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ) จำนวน ๒ อัตรา ที่ว่าง มีการแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีปรับเกลี่ยงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลและให้คำปรึกษาแนะนำ

เมื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันในกองการศึกษาแล้ว พบว่า ต้องการอัตรากำลังเท่าเดิม จำนวน ๔๔ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา คือ นักวิชาการตรวจสอบภายใน เมื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันในหน่วยตรวจสอบภายในแล้ว พบว่าต้องการอัตรากำลังเท่าเดิม จำนวน ๑ อัตรา

สรุปการเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันของเทศบาลตำบลยางฮอม

๑. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน	กรอบอัตรากำลังทั้งหมดที่ต้องการ
๑. ตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร จำนวน ๑๓ อัตรา ได้แก่ - ระดับกลาง จำนวน ๓ อัตรา - ระดับต้น จำนวน ๑๐ อัตรา	๑. ตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร จำนวน ๑๓ อัตรา ได้แก่ - ระดับกลาง จำนวน ๓ อัตรา - ระดับต้น จำนวน ๑๐ อัตรา
๒. ตำแหน่ง สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๕๗ อัตรา ได้แก่ - ระดับ ขพ. จำนวน ๑ อัตรา - ระดับ ปก/ชก. จำนวน ๒๐ อัตรา - ระดับ ปง/ชง. จำนวน ๓๕ อัตรา - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๖ อัตรา	๒. ตำแหน่ง สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๖๑ อัตรา ได้แก่ - ระดับ ขพ. จำนวน ๑ อัตรา - ระดับ ปก/ชก. จำนวน ๒๐ อัตรา - ระดับ ปง/ชง. จำนวน ๓๖ อัตรา - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๗ อัตรา
๓. ตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน ๗ อัตรา	๓. ตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน ๗ อัตรา
๔. ตำแหน่ง สายงานการสอน จำนวน ๑๖ อัตรา ได้แก่ - ระดับ ขพ. จำนวน ๒ อัตรา - ระดับ ขก. จำนวน ๘ อัตรา - ระดับ - จำนวน ๒ อัตรา - ระดับ ครูผู้ช่วย จำนวน ๔ อัตรา	๔. ตำแหน่ง สายงานการสอน จำนวน ๑๖ อัตรา ได้แก่ - ระดับ ขพ. จำนวน ๒ อัตรา - ระดับ ขก. จำนวน ๘ อัตรา - ระดับ - จำนวน ๒ อัตรา - ระดับ ครูผู้ช่วย จำนวน ๔ อัตรา
๕. ตำแหน่ง สายงานสนับสนุนการสอน จำนวน ๑๐ อัตรา ได้แก่ - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา	๕. ตำแหน่ง สายงานสนับสนุนการสอน จำนวน ๑๐ อัตรา ได้แก่ - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา
๖. ตำแหน่ง สายงานสนับสนุนสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา	๖. ตำแหน่ง สายงานสนับสนุนสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
๗. รวมอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันทั้งสิ้น ๑๐๔ อัตรา	๗. รวมอัตรากำลังที่ต้องการทั้งสิ้น ๑๐๘ อัตรา

๒. การครองตำแหน่งตามกรอบอัตราจ้าง ๓ ปี

[illegible]

บทวิเคราะห์อัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้าง

ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลยางฮอมจะมีการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากครบอายุราชการ จำนวน ๓ ราย ดังนี้

๑. นางกรรณิการ์ ปันนิมัย ตำแหน่ง ครู ระดับชำนาญการ สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าแดง กองการศึกษา เกิดเมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๓๐ เกษียณอายุวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๗๐ โดยจะครบกำหนดการเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๗๐

๒. นางกสิรา ประมวลการ ตำแหน่ง ครู ระดับชำนาญการ สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพญากัด กองการศึกษา เกิดเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๓๐ เกษียณอายุวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๗๐ โดยจะครบกำหนดการเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๗๑

๓. นายจอมชัย หิพย์กมลเสน ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สังกัดเทศบาลตำบลยางฮอม เกิดเมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๓๒ เกษียณอายุวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๗๒ โดยจะครบกำหนดการเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๗๒

ดังนั้น เทศบาลตำบลยางฮอมได้นำข้อมูลรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังอัตราที่ต้องการและอัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสียเนื่องจากการเกษียณอายุราชการและครบกำหนดสัญญาจ้างมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกันแล้ว จึงได้กำหนดตำแหน่งเท่าเดิม จำนวน ๑๐๔ อัตรา และกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวน ๔ อัตรา รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๘ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

บทวิเคราะห์การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การกำหนดการค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติว่า “ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

ตารางการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลยางฮอม

ปีงบประมาณ พ.ศ. ...	การค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ที่จ่ายจริง (ร้อยละ)	การค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ที่ตั้งจ่ายในเทศบัญญัติ (ร้อยละ)	การค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามแผนอัตรากำสั่ง ๓ ปี (ร้อยละ)
พ.ศ. ๒๕๖๘	๒๓.๕๕	๒๔.๘๐	๒๖.๘๙
พ.ศ. ๒๕๖๙	-	๒๕.๖๖	๒๘.๙๗
พ.ศ. ๒๕๗๐	-	-	๒๙.๘๔

จากตารางการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลยางฮอม เห็นได้ว่า มีการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากร ที่จ่ายจริง, ที่ตั้งจ่ายในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และตามแผนอัตรากำสั่ง ๓ ปี ของปี พ.ศ. ๒๕๖๘, พ.ศ. ๒๕๖๙ และ พ.ศ. ๒๕๗๐ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนั้นเทศบาลตำบลยางฮอมจึงสามารถที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มและสรรหาคำแหน่งว่างได้

สำหรับการดำเนินการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง จะต้องมีการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยแล้ว ไม่เกินร้อยละ ๓๕ นั้น เทศบาลตำบลยางฮอมจึงได้คำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยได้ดังนี้

**ตารางการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (เฉลี่ย ๒ ปี)**

ตราปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เงินเดือน ค่าจ้าง ตามแผนอัตรากำสั่ง ๓ ปี (๑)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (๒)	รวม (๑)+(๒)	เทศบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ...	การค่าใช้จ่าย ร้อยละ
พ.ศ. ๒๕๖๘ (ปีที่ผ่านมา)	๒๒,๒๑๖,๘๐๐	๒,๐๐๒,๙๕๗.๖๐ (ยอดจ่ายจริง ปีงบฯ ๒๕๖๘)	๒๔,๒๑๙,๗๕๗.๖๐	๙๕,๐๐๐,๐๐๐ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)	๒๙.๙๐
พ.ศ. ๒๕๖๙ (ปีดำเนินการสรรหา)	๒๒,๙๒๒,๒๘๐	๔,๒๗๒,๒๖๘ (ยอดตั้งจ่ายตามเทศบัญญัติปีงบฯ ๒๕๖๙)	๒๗,๑๙๔,๕๔๘	๙๕,๐๐๐,๐๐๐ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)	๒๙.๘๘
ค่าเฉลี่ย ๒ ปี					๒๙.๙๐

จากตารางการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เฉลี่ย ๒ ปี ของปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ เฉลี่ยได้ร้อยละ ๒๙.๙๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลยางฮอมจึงสามารถที่จะสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างได้

หากในอนาคตเทศบาลตำบลยางฮอมมีแนวโน้มที่จะมีการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าที่กำหนด ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลยางฮอมได้กำหนดแนวทางในการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลดังกล่าว โดยจะพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

- (๑) ปรับลดพนักงานจ้าง โดยเมื่อหมดอายุสัญญาจ้างและไม่มีความจำเป็นแล้ว ให้พิจารณาจ้างแทนบริการตาม (๒)
- (๒) การจ้างแทนบริการในกิจการบางประเภท เช่น การรักษาความสะอาดสถานที่ การเก็บขยะมูลฝอย เป็นต้น
- (๓) ให้พิจารณาให้ออกจากราชการโดยความสมัครใจ ตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- (๔) ให้อายุเลิกตำแหน่งว่าง ที่ไม่มีความจำเป็นแล้ว

**ตารางสรุปผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างที่ต้องการกำหนดตำแหน่ง
เพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือเกี่ยอัตราค่าจ้าง**

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม (อัตรา)	สรุปผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง			
					คงอยู่ เท่าเดิม (อัตรา)	เพิ่มขึ้น (+) (อัตรา)	ลดลง (-) (อัตรา)	เกี่ย อัตราค่าจ้าง (อัตรา)
๑	ปลัด/รองปลัดเทศบาล (๑๑)	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	บริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-
๒		รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	บริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-
รวมอัตราค่าจ้างของปลัด/รองปลัดเทศบาล ๒ ตำแหน่ง				๒	๒	๐	๐	๐
๓	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-
๔		นักบริหารงานบุคคล (ป.ก./ช.ก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๕		นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ป.ก./ช.ก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๖		นิติกร (ป.ก./ช.ก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๗		นักพัฒนาชุมชน (ป.ก./ช.ก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๘		นักจัดการงานเทศกิจ (ป.ก./ช.ก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๙		นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ป.ก./ช.ก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๑๐		เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	ทั่วไป	๑	๑	-	-	-
๑๑		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ป.ง./ช.ง.)	ทั่วไป	๑	๑	-	-	-
๑๒		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	-
๑๓		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	-	-
๑๔		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	-	-
๑๕		ฝ่ายอำนวยการ						
๑๖		หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-
๑๗		นักจัดการงานทั่วไป (ป.ก./ช.ก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๑๘		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.ก./ช.ก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๑๙		นักประชาสัมพันธ์ (ป.ก./ช.ก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๒๐		เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	ทั่วไป	๑	๑	-	-	-
๒๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	-
๒๒		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	-	-
รวมอัตราค่าจ้างของสำนักปลัดเทศบาล ๑๑ ตำแหน่ง				๒๐	๒๐	๐	๐	๐
๑	กองคลัง (๑๔)	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-
๒		กลุ่มงานพัฒนารายได้						
๓		หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (นักวิชาการจัดเก็บรายได้) (ชน.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๔		นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ป.ก./ช.ก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๕		เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	ทั่วไป	๑	๑	-	-	-
๖		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	-	-
๗		ฝ่ายบริหารงานคลัง						
๘		ผอ.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-
๙		นักวิชาการเงินและบัญชี (ป.ก./ช.ก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๑๐		นักวิชาการคลัง (ป.ก./ช.ก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๑๑		นักวิชาการพัสดุ (ป.ก./ช.ก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๑๒		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง./ช.ง.)	ทั่วไป	๑	๑	-	-	-
๑๓		เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.ง./ช.ง.)	ทั่วไป	๑	๑	-	-	-
๑๔		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	๑	-	-
๑๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	-
๑๖		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	-	-
รวมอัตราค่าจ้างของกองคลัง ๑๔ ตำแหน่ง				๑๔	๑๔	๑	๐	๐

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม (อัตรา)	สรุปผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง			
					คงอยู่ เท่าเดิม (อัตรา)	เพิ่มขึ้น (+) (อัตรา)	ลดลง (-) (อัตรา)	เกือ อัตราค่าจ้าง (อัตรา)
๑	กองช่าง (๐๕)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-
		ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง						
๒		พน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-
๓		วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๔		เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	ทั่วไป	๑	๑	-	-	-
๕		นายช่างโยธา (ป.ง./ช.ง.)	ทั่วไป	๒	๒	๑	-	-
๖		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	๑	-	-
๗		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	-	-
		ฝ่ายการโยธา						
๘		พน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-
๙		วิศวกรไฟฟ้า (ปก./ชก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๑๐		นายช่างไฟฟ้า (ป.ง./ช.ง.)	ทั่วไป	๑	๑	-	-	-
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	-	-	
รวมอัตราค่าจ้างของกองช่าง ๑๑ ตำแหน่ง				๑๔	๑๔	๒	๐	๐
๑๓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-
๑๔		พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๑๕		เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	ทั่วไป	๑	๑	-	-	-
๑๖		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๑	-	-
		ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข						
๑๗		พน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-
๑๘		นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๑๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ป.ง./ช.ง.)	ทั่วไป	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตราค่าจ้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๗ ตำแหน่ง				๘	๘	๑	๐	๐
๒๐	กองการศึกษา (๐๘)	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-
๒๑		นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๒๒		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง./ช.ง.)	ทั่วไป	๑	๑	-	-	-
๒๓		เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.ง./ช.ง.)	ทั่วไป	๑	๑	-	-	-
๒๔		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	-
๒๕		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	-	-
		ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๒๖		พน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-
๒๗		นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๒๘		เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	ทั่วไป	๑	๑	-	-	-
๒๙		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	-	-
๓๐	ร.5.เทศบาลตำบลยางชุม	โรงเรียน						
๓๑		ผู้อำนวยการสถานศึกษา	สถานศึกษา	๑	๑	-	-	-
๓๒		ครู ชำนาญการพิเศษ	สายงานการสอน	๑	๑	-	-	-
๓๓		ครู ชำนาญการ	สายงานการสอน	๒	๒	-	-	-
๓๔		ครู	สายงานการสอน	๑	๑	-	-	-
๓๕		ครูผู้ช่วย	สายงานการสอน	๔	๔	-	-	-
๓๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	-
๓๗	ภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม (อัตรา)	สรุปผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง				
					คงอยู่ เท่าเดิม (อัตรา)	เพิ่มขึ้น (+) (อัตรา)	ลดลง (-) (อัตรา)	เฉลี่ย อัตราค่าจ้าง (อัตรา)	
๑๘	ศพค.บ้านบัวอัสสัม	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก							
๑๙		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สถานบริการสถานศึกษา	๑	๑	-	-	-	
๒๐		ครู จำนวนการพิเศษ	สำนักงานการสอบ	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ศพค.บ้านพญาพิภักดิ์	ผู้ดูแลเด็ก (ที่กษ๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	-	
๒๒		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สถานบริการสถานศึกษา	๑	๑	-	-	-	
๒๓		ครู จำนวนการ	สำนักงานการสอบ	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ศพค.บ้านยางหอม	ผู้ดูแลเด็ก (ที่กษ๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	-	
๒๕		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สถานบริการสถานศึกษา	๑	๑	-	-	-	
๒๖		ครู จำนวนการ	สำนักงานการสอบ	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ศพค.บ้านป่าแดง	ผู้ดูแลเด็ก (ที่กษ๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	-	-	
๒๘		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สถานบริการสถานศึกษา	๑	๑	-	-	-	
๒๙		ครู จำนวนการ	สำนักงานการสอบ	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ศพค.บ้านหนอง	ผู้ดูแลเด็ก (ที่กษ๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	-	-	
๓๑		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สถานบริการสถานศึกษา	๑	๑	-	-	-	
๓๒		ครู จำนวนการ	สำนักงานการสอบ	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ศพค.บ้านป่าแดง	ผู้ดูแลเด็ก (ที่กษ๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	-	
๓๔		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สถานบริการสถานศึกษา	๑	๑	-	-	-	
๓๕		ครู จำนวนการ	สำนักงานการสอบ	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ศพค.บ้านป่าแดง	ผู้ดูแลเด็ก (ที่กษ๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	-	-	
รวมอัตราค่าจ้างของกองการศึกษา ๑๖ ตำแหน่ง			๔๔	๔๔	๐	๐	๐		
๓		หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
รวมอัตราค่าจ้างของหน่วยตรวจสอบภายใน ๑ ตำแหน่ง			๑	๑	๐	๐	๐		
รวมอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลยางหอม ๕๗ ตำแหน่ง			๑๐๕	๑๐๕	๔	๐	๐		

สรุปผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างว่าต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือ
เกลี่ยอัตราค่าจ้าง

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี, การคาดคะเนปริมาณงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
ข้างหน้า, การคำนวณอัตราค่าจ้างที่ต้องการ, การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ต้องการของส่วนราชการ, การวิเคราะห์
เปรียบเทียบค่าจ้างทั้งหมดกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน, การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะสูญเสียเนื่องจากการ
เกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้าง, การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน, ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่เกินร้อยละ ๔๐, การสรรหาตำแหน่ง
สายงานผู้บริหารที่ว่าง จะต้องมีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยแล้ว ไม่เกินร้อยละ ๓๕ นั้น

สามารถสรุปได้ว่ากรอบอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงานตามหน้าที่ความ
รับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการ **จึงให้คงอัตราค่าจ้างเดิม จำนวน ๑๐๔ อัตรา และกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อ
รองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวน ๔ อัตรา รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๘ อัตรา** (ตามตารางสรุปผลการ
เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างว่าต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือเกลี่ยอัตราค่าจ้าง)
โดยเทศบาลตำบลยางฮอม สามารถปรับเกลี่ยอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
ขององค์กร และนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของอำเภอขุนตาล/นโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตราค่าจ้างในสังกัดโรงเรียนเทศบาล ได้กำหนดตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๕ เมษายน
๒๕๖๕

หากในอนาคตจำนวนนักเรียนในโรงเรียนต่ออัตราส่วน ครู/ครูผู้ช่วย/ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ยังไม่
เพียงพอและไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวและเทศบาลตำบลยางฮอมไม่สามารถปรับเกลี่ย
อัตราค่าจ้างให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนได้ เทศบาลตำบลยางฮอมอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตราค่าจ้างในส่วน
ของตำแหน่ง ครู/ครูผู้ช่วย (พนักงานครูเทศบาล) หรือ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ)
ให้สอดคล้องกับจำนวนนักเรียนในโรงเรียนตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

สำหรับอัตราค่าจ้างในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ได้กำหนดตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากร
ทางการศึกษาเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๗ โดยกำหนดให้มี
อัตรา ครู : เด็ก (๑ : ๑๐) ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่
๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดย
กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และ
จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงบประมาณ
หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

หากในอนาคตจำนวนเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วน ครู/ครูผู้ช่วย/ผู้ช่วย
ครูผู้ช่วย/ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)/ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ยังไม่เพียงพอและไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์
ดังกล่าวและเทศบาลตำบลยางฮอมไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตราค่าจ้างให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กปฐมวัยได้ เทศบาล
ตำบลยางฮอมอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตราค่าจ้างในส่วน of ตำแหน่ง ครู/ครูผู้ช่วย (พนักงานครูเทศบาล) หรือ
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ) หรือ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ
สำหรับผู้มีทักษะ) หรือ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (พนักงานจ้างทั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

เทศบาลตำบลยางฮอม ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการจะดำเนินการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ ตำแหน่งใด ประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการ ใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลยางฮอม และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลยางฮอมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)									
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักจัดการงานเทคนิค (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๓	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ ก.ค. ๒๕๖๔
๑๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานอำนวยการ									
๑๖	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.ค. ๒๕๖๔
รวม		๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา เก่า เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้นับรวม ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	กองคลัง (๑๔)								
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	กลุ่มงานพัฒนารายได้ หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓๓ ธ.ค. ๒๕๖๘ คิดค่าใช้จ่าย เมื่อมีผู้มาดำรงตำแหน่ง
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง								
๒๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๖
๓๔	พนักงานจ้างความถาวร ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการคลัง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามมติ ก.ท.จ.ร. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๙ ว่าง วันที่ ๑ ธ.ค. ๒๕๖๙
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๕	๑๖	๑๖	๑๖	+๑	-	-	
	กองช่าง (๑๕)								
๓๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายออกแบบแผนและก่อสร้าง								
๔๐	หัวหน้าฝ่ายออกแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ มี.ธ. ๒๕๖๖
๔๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามมติ ก.ท.จ.ร. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๙ ว่าง วันที่ ๓ ธ.ค. ๒๕๖๙
๔๖	พนักงานจ้างความถาวร ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามมติ ก.ท.จ.ร. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๙ ว่าง วันที่ ๓ ธ.ค. ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้งานช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๔๗	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
๔๘	พนักงาน	๑	๑	๑	๑				
๔๙	ฝ่ายการโยธา หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม วันที่ ๓ มี.ค. ๒๕๖๕ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาฯ ก.ท."
๕๐	วิศวกรไฟฟ้า (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				
๕๑	นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑				
๕๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
๕๓	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑				
๕๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม วันที่ ๒๘ ก.พ. ๒๕๖๔
	รวม	๑๕	๑๖	๑๖	๑๖	+๒	-	-	
๕๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม วันที่ ๓ ส.ค. ๒๕๖๑ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาฯ ก.ท."
๕๖	พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				
๕๗	เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑				
๕๘	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
๕๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
๖๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามมติ ก.ท.จ.ร. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๔ ก.ย. ๒๕๖๓ ว่าง วันที่ ๓ ส.ค. ๒๕๖๔
๖๑	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
๖๒	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				
๖๓	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม วันที่ ๒๔ ส.ค. ๒๕๖๔
	รวม	๔	๕	๕	๕	+๑	-	-	
๖๔	กองการศึกษา (๑๔) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
๖๕	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				
๖๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ก. ๒๕๖๖
๖๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑				
๖๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
๖๙	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑				
๗๐	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม วันที่ ๓ ส.ค. ๒๕๖๔ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาฯ ก.ท."

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๗๑	นักวิชาการวัฒนธรรม (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มิ.ย. ๒๕๖๒
๗๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๓	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม								
๗๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (บริหารสถานศึกษา) ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๕	ครู ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๖	ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๗	ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๘	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ เม.ย. ๒๕๖๓ จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๙	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	* จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๐	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	* จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๑	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	* จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๒	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	* จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	* จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๔	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘๔	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	* จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวขี้เหล็ก								
๘๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	** จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๖	ครู ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘๗	ผู้ดูแลเด็ก (ศึกษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหว้า								
๘๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	** จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๙	ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘๙	ผู้ดูแลเด็ก (ศึกษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางฮอม								
๙๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	** จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๑	ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙๑	ผู้ดูแลเด็ก (ศึกษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๒	ผู้ดูแลเด็ก (ศึกษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวแหลม								
๙๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	** จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๓	ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/หน่วยงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราว่างคน เต็ม/ขาด			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๙๙	พนักงานจ้างสามถาวรกิจ ผู้ดูแลเด็ก (หิกละ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๐	ผู้ดูแลเด็ก (หิกละ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนอง ผู้ช่วยงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	** จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๒	ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๓	พนักงานจ้างสามถาวรกิจ ผู้ดูแลเด็ก (หิกละ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าแดง ผู้ช่วยงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	** จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๕	ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๖	ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๒ จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๘	พนักงานจ้างสามถาวรกิจ ผู้ดูแลเด็ก (หิกละ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๒ จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๙	ผู้ดูแลเด็ก (หิกละ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๒ จ่ายจากเงินอุดหนุน
	รวม	๙๔	๙๔	๙๔	๙๔	-	-	-	
๑๑๐	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๙๔	-	-	

หมายเหตุ : * ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และภารโรง สังกัด โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อไปเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณแล้ว"

** ตำแหน่ง ผู้ช่วยงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก "จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราว่างและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี"

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล
(นางสาววิชนิกรณ ธิทะ)
นักบริหารบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นายจอมชัย ธิพย์กมลเสน)
ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

๔. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ทด.ยางหอม อ.ขุนตาล จ.เชียงราย (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๓๕

เทศบาลตำบลยางหอม นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา	จำนวนที่ปฏิบัติงาน		อัตราเงินเดือนและค่าจ้าง			อัตราค่าจ้าง			ค่าใช้จ่ายรวม (๑)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๓)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๔)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๕)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๖)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๗)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๘)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๙)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๑๐)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๑๑)	
๑	ปลัดเทศบาล (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๖	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	10,000
๒	รองปลัดเทศบาล (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๕	๑	๑	๘,๐๐๐	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	8,000
๓	หัวหน้าสำนักงาน (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๔	๑	๑	๖,๐๐๐	๖๐๐	๖๐๐	๖๐๐	๖๐๐	๖๐๐	๖๐๐	๖๐๐	๖๐๐	๖๐๐	๖๐๐	6,000
๔	หัวหน้าสำนักงาน (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๓	๑	๑	๕,๐๐๐	๕๐๐	๕๐๐	๕๐๐	๕๐๐	๕๐๐	๕๐๐	๕๐๐	๕๐๐	๕๐๐	๕๐๐	5,000
๕	หัวหน้าสำนักงาน (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๒	๑	๑	๔,๐๐๐	๔๐๐	๔๐๐	๔๐๐	๔๐๐	๔๐๐	๔๐๐	๔๐๐	๔๐๐	๔๐๐	๔๐๐	4,000
๖	หัวหน้าสำนักงาน (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๑	๑	๑	๓,๐๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	3,000
๗	หัวหน้าสำนักงาน (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๐	๑	๑	๒,๐๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	2,000
๘	หัวหน้าสำนักงาน (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๐	๑	๑	๑,๐๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	1,000
๙	หัวหน้าสำนักงาน (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๐	๑	๑	๑,๐๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	1,000
๑๐	หัวหน้าสำนักงาน (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๐	๑	๑	๑,๐๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	1,000
๑๑	หัวหน้าสำนักงาน (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๐	๑	๑	๑,๐๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	1,000
๑๒	หัวหน้าสำนักงาน (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๐	๑	๑	๑,๐๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	1,000
๑๓	หัวหน้าสำนักงาน (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๐	๑	๑	๑,๐๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	1,000
๑๔	หัวหน้าสำนักงาน (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๐	๑	๑	๑,๐๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	1,000
๑๕	หัวหน้าสำนักงาน (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๐	๑	๑	๑,๐๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	1,000
๑๖	หัวหน้าสำนักงาน (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๐	๑	๑	๑,๐๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	1,000
๑๗	หัวหน้าสำนักงาน (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๐	๑	๑	๑,๐๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	1,000
๑๘	หัวหน้าสำนักงาน (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๐	๑	๑	๑,๐๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	1,000
๑๙	หัวหน้าสำนักงาน (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๐	๑	๑	๑,๐๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	1,000
๒๐	หัวหน้าสำนักงาน (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๐	๑	๑	๑,๐๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	1,000
๒๑	หัวหน้าสำนักงาน (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๐	๑	๑	๑,๐๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	1,000
๒๒	หัวหน้าสำนักงาน (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ทศ.๐	๑	๑	๑,๐๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	1,000

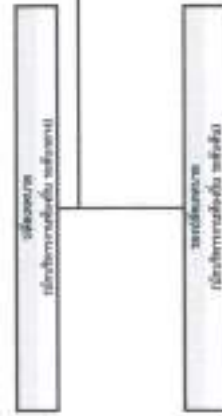
[illegible]

[illegible]

[illegible]

๓๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

ผู้ทรงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลยางฮอม

[illegible][illegible]

๑. ชื่อเรื่อง : การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากร ๒. ชื่อผู้ศึกษา : นางสาวนันทพร นามะกุล ๓. สาขาวิชา : บริหารงานทั่วไป ๔. ปีการศึกษา : ๒๕๖๓ ๕. สถานที่ศึกษา : กรุงเทพมหานคร ๖. วันที่ศึกษา : ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓	๗. ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร. นันทพร นามะกุล ๘. ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร. นันทพร นามะกุล ๙. ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร. นันทพร นามะกุล ๑๐. ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร. นันทพร นามะกุล ๑๑. ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร. นันทพร นามะกุล ๑๒. ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร. นันทพร นามะกุล ๑๓. ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร. นันทพร นามะกุล ๑๔. ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร. นันทพร นามะกุล ๑๕. ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร. นันทพร นามะกุล ๑๖. ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร. นันทพร นามะกุล ๑๗. ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร. นันทพร นามะกุล ๑๘. ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร. นันทพร นามะกุล ๑๙. ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร. นันทพร นามะกุล ๒๐. ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร. นันทพร นามะกุล
--	--

[illegible]

အမည်အားဖြင့်	အမည်အားဖြင့်
၁. အမည်အားဖြင့်	၁. အမည်အားဖြင့်
၂. အမည်အားဖြင့်	၂. အမည်အားဖြင့်
၃. အမည်အားဖြင့်	၃. အမည်အားဖြင့်
၄. အမည်အားဖြင့်	၄. အမည်အားဖြင့်
၅. အမည်အားဖြင့်	၅. အမည်အားဖြင့်
၆. အမည်အားဖြင့်	၆. အမည်အားဖြင့်
၇. အမည်အားဖြင့်	၇. အမည်အားဖြင့်
၈. အမည်အားဖြင့်	၈. အမည်အားဖြင့်
၉. အမည်အားဖြင့်	၉. အမည်အားဖြင့်

ສຳນັກງານ ຜູ້ບັນຍັດກະຊວງການ ເຮັດວຽກກະຊວງການ	1. ກະຊວງການຕ່າງປະເທດ 2. ກະຊວງການເງິນ 3. ກະຊວງການຍຸດທະສາດ 4. ກະຊວງການສູນກາງພັກ 5. ກະຊວງການສູນກາງກະຊວງການ 6. ກະຊວງການສູນກາງກະຊວງການ 7. ກະຊວງການສູນກາງກະຊວງການ 8. ກະຊວງການສູນກາງກະຊວງການ 9. ກະຊວງການສູນກາງກະຊວງການ 10. ກະຊວງການສູນກາງກະຊວງການ
--	--

[illegible]

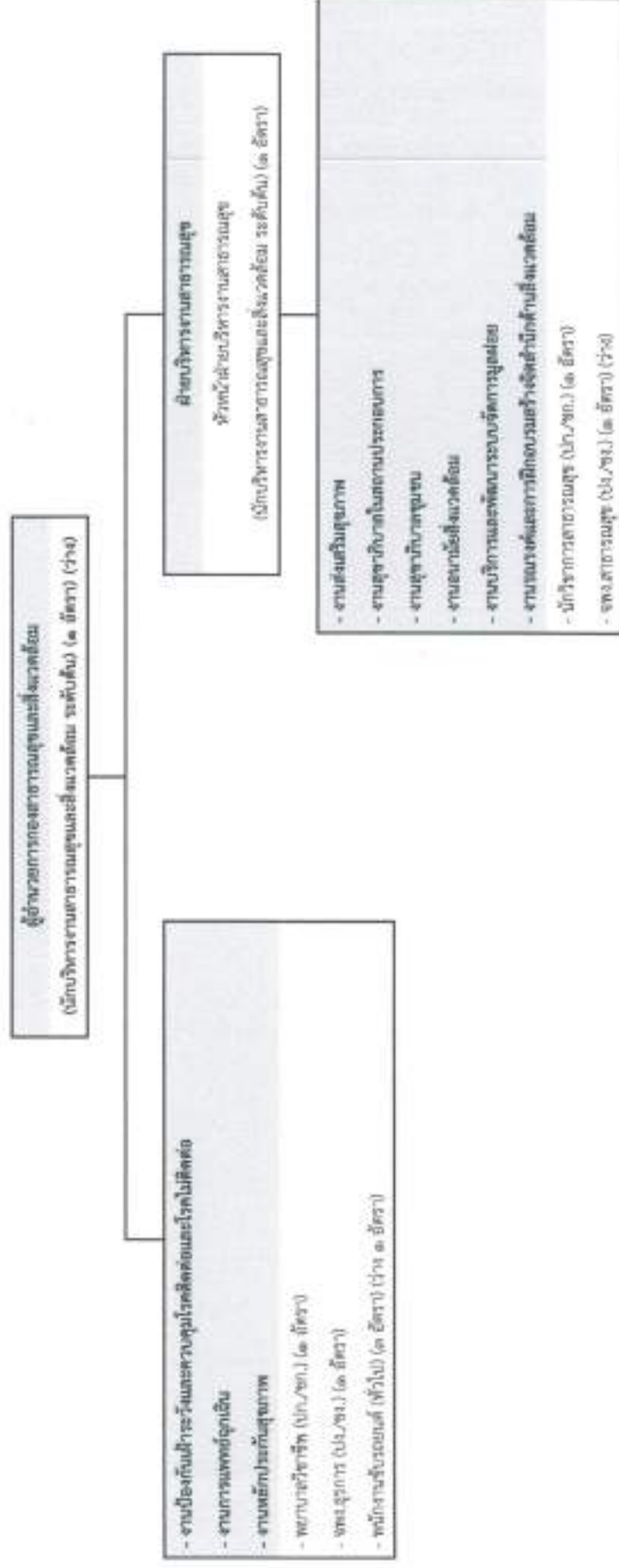
1. *What is the purpose of the study?*
 2. *What are the research objectives?*
 3. *What is the research design?*
 4. *What are the variables?*
 5. *What is the sample size?*
 6. *What are the data sources?*
 7. *What are the data collection methods?*
 8. *What are the data analysis methods?*
 9. *What are the results?*
 10. *What are the conclusions?*

[illegible][illegible]

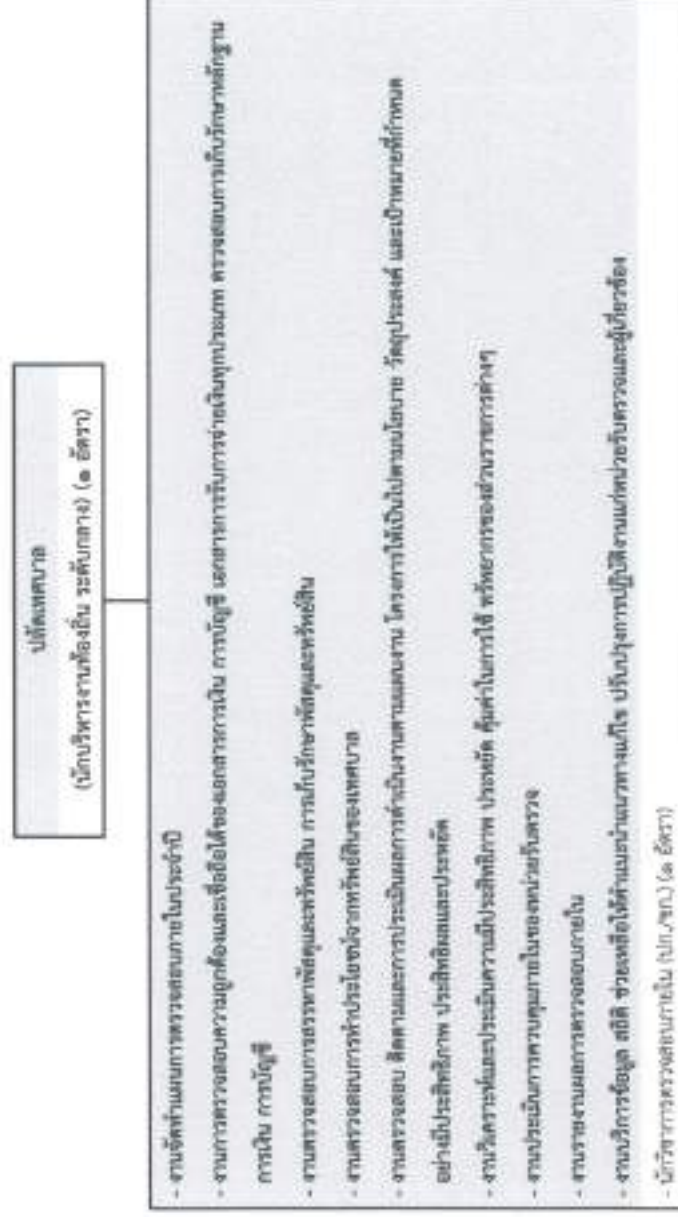
to use the same data for the same purpose. The data are not to be used for any other purpose than the one for which they were collected.

[illegible]

ผังโครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ผังโครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลยางซอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

[illegible]

[illegible]

১৯৭৯ '৭১। ২০৭

[illegible]

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลยางฮอม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลยางฮอม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑) เป็นองค์การที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓) องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔) การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา การประชุม เป็นต้น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเทศบาลตำบลยางฮอมได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

เทศบาลตำบลยางฮอมได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลยางฮอมเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓) ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยางฮอม ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ๑) การบริหารโครงการ
- ๒) การให้บริการ
- ๓) การวิจัย
- ๔) ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ๕) การเขียนหนังสือราชการ
- ๖) การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลยางฮอมเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษา ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลยางฮอม ประกอบด้วย

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ๓) การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๔) การบริการเป็นเลิศ
- ๕) การทำงานเป็นทีม

เทศบาลตำบลยางฮอม ได้สำรวจความต้องการของบุคลากรของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้าง เกิดประโยชน์สูงสุด

ผลจากการสำรวจความต้องการของบุคลากร ในการพัฒนา ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานของบุคลากร พบว่ากำลังคนที่มีอยู่ของเทศบาลตำบลยางฮอม มีจำนวนทั้งสิ้น ๗๒ คน ซึ่งแบ่งออกเป็น

๑) พนักงานเทศบาล	จำนวน	๓๖	อัตรา
๒) พนักงานครูเทศบาล	จำนวน	๑๑	อัตรา
๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑๒	อัตรา
๔) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๓	อัตรา

ซึ่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลยางฮอมที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน แต่ก็ยังมีบางภารกิจของเทศบาลบางอย่างที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะทางหรือเฉพาะด้าน ดังนั้นเทศบาลตำบลยางฮอมควรจะดำเนินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรหรือการฝึกอบรมแก่บุคลากรในทุกตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้มีความรู้เพิ่มเติมในด้านต่างๆ ดังนี้

- ๑) ระเบียบ/กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมาย
- ๒) ฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่ปฏิบัติ
- ๓) ฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่าง ๆ ที่ทันสมัย
- ๔) ฝึกอบรมด้านการวางแผน
- ๕) ฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย

คาดว่า เมื่อบุคลากรที่มีอยู่ได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรม ก็จะมีความรู้ ทักษะ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายหน้าที่ และสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้เมื่อมีความจำเป็นเกิดขึ้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ยางซอม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามกำหนดคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

- ๑) มีความรับผิดชอบ
- ๒) มีความซื่อสัตย์สุจริต
- ๓) มีวินัย
- ๔) มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
- ๕) มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- ๖) มีการควบคุมตนเอง
- ๗) มีดุลพินิจที่ดี
- ๘) มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

- ๑) มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- ๒) มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
- ๓) ความเป็นธรรม
- ๔) มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ได้บังคับบัญชา
- ๕) มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
- ๖) มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
- ๗) มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
- ๘) มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

- ๑) มีความร่วมมือ
- ๒) มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
- ๓) ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

๑๔. ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กระบวนการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ ตั้งแต่การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น เทศบาลตำบลยางฮอม จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑) การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องว่าด้วยการนั้น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของการบริหารงาน ประมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน โดยมีให้เป็นการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับตัวบุคคลแต่ประการใด

๒) สนับสนุนให้เกิดผลผลิตจากการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของเทศบาลตำบลยางฮอม

๓) การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องตามระเบียบหรือข้อกำหนดกฎหมายที่กำหนด และทันเวลา

๔) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕) สนับสนุนให้บุคลากรสามารถจัดสรรชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อการใช้ชีวิตอย่างสมดุล สามารถสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี

๖) มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๗) ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการที่เป็นธรรม และความก้าวหน้าในสายอาชีพเหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๘) ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม รักษาวินัย และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน



ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลยางฮอม

ที่ ๓๐๕/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๓๖ และข้อ ๑๗ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| (๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| (๘) หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | เป็นกรรมการ |
| (๙) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๑๐) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการ จัดทำ ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้คำนึงถึงการกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แล้วรายงานนายกเทศมนตรีตำบลยางฮอมเพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.เชียงราย ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)

นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลยางฮอม โทร. ๐ ๕๓๖๐ ๖๒๒๓ ต่อ ๑๑

ที่ ขร ๕๕๔๐๗/๓๑๐๘

วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลยางฮอมที่ ๓๐๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๔ ได้แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการฯ
ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| (๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| (๘) หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | เป็นกรรมการ |
| (๙) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๑๐) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการ จัดทำ ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้คำนึงถึงการกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน
และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒
พ.ศ. ๒๕๔๔ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ ลักษณะงาน
ที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระ
ค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณ
ของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์
แล้วรายงานนายกเทศมนตรีตำบลยางฮอมเพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.เชียงราย ต่อไป นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -
๒๕๗๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ในวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องจัดการสภาเทศบาลตำบลยางฮอม
อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย ตามระเบียบวาระการประชุมและเอกสารประชุมแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่โดยพร้อมเพรียงกัน

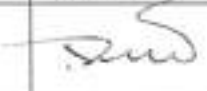
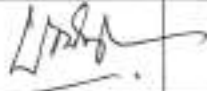
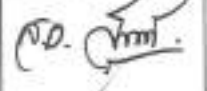
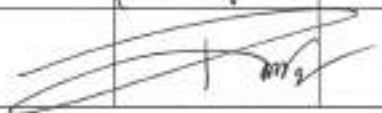
(ลงชื่อ)

(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เซ็นรับทราบ

บันทึกข้อความเทศบาลตำบลยางฮอม ที่ ขร ๕๕๔๐๑/๑๑๐๘ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
ในวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องกิจการสภาเทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเกียรติชัย ชัยชนะ	นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม (ประธานกรรมการ)		
๒	นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน	ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม (กรรมการ)		
๓	-	รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม (กรรมการ)	-	เป็นตำแหน่งว่าง
๔	นางเกษฎา เสมอใจ	ผู้อำนวยการกองคลัง (กรรมการ)		
๕	นายกรินทร์ อโนราช	ผู้อำนวยการกองช่าง (กรรมการ)		
๖	สิบเอก สุระเชษฐ์ ถาแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (กรรมการ)		
๗	นางสาวรวมพร ลือชัย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (กรรมการ)		
๘	นางสาวศรีสุดา สุทธิ	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน (กรรมการ)	-	ลาคลอดบุตร
๙	สิบเอก สุระเชษฐ์ ถาแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (กรรมการและเลขานุการ)		
๑๐	นางสาวรัชนิกรณ์ อิทะ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ผู้ช่วยเลขานุการ)		

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องกิจการสภาเทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลยางฮอม ที่ ๓๐๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๓.๑ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

๓.๒ ประกาศเทศบาลตำบลยางฮอม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

๓.๓ ประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๔.๑ เรื่อง การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๕

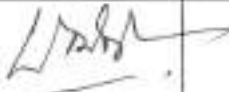
เรื่องอื่น ๆ

เลิกประชุมเวลา.....น.

รายชื่อผู้มาประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องกิจการสภาเทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเกียรติชัย ชัยชนะ	นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม (ประธานกรรมการ)		
๒	นายจอมชัย ทัพย์กมลแสน	ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม (กรรมการ)		
๓	-	รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม (กรรมการ)	-	เป็นตำแหน่งว่าง
๔	นางเกษภา เสมอใจ	ผู้อำนวยการกองคลัง (กรรมการ)		
๕	นายกรินทร์ อโนราช	ผู้อำนวยการกองช่าง (กรรมการ)		
๖	สิบเอก สุระเชษฐ์ ฉาแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (กรรมการ)		
๗	นางสาวรวมพร ลือชัย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (กรรมการ)		
๘	นางสาวศรีสุดา สุทธิ	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน (กรรมการ)	-	ลาคลอดบุตร
๙	สิบเอก สุระเชษฐ์ ฉาแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (กรรมการและเลขานุการ)		
๑๐	นางสาวรัชนิกรณ์ อิทะ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ผู้ช่วยเลขานุการ)		

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องกิจการสภาเทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอบุณฑล จังหวัดเชียงราย

ผู้มาประชุม

๑. นายเกียรติชัย ชัยชนะ	นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม	ประธานกรรมการ
๒. นายจอมชัย ทิพย์มุลเสน	ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม	กรรมการ
๓. นางเกษภา เสมอใจ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายกรินทร์ อโนราช	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. สิบเอก สุระเชษฐ์ ถาแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. นางสาวรวมพร ลือชัย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. สิบเอก สุระเชษฐ์ ถาแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวรัชนิกรณ์ อีทะ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม (เป็นตำแหน่งว่าง)		
๒. นางสาวศรีสุตา สุทธิ	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	ลาคลอดบุตร

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุม นายเกียรติชัย ชัยชนะ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายเกียรติชัย ชัยชนะ - เพื่อให้การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในครั้งนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงแจ้งคำสั่งที่เกี่ยวข้องให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลยางฮอม ที่ ๓๐๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

- เทศบาลตำบลยางฮอมได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

(๑) นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม	เป็นประธานกรรมการ
(๒) ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม	เป็นกรรมการ
(๓) รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม	เป็นกรรมการ
(๔) ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
(๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
(๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
(๘) หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	เป็นกรรมการ
(๙) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
(๑๐) นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำ ทบทวน ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้คำนึงถึงการกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการ ต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็น แผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แล้วรายงาน นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอมเพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.เชียงราย ต่อไป

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

นายเกียรติชัย ชัยชนะ

- เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ ขอให้ปลัดเทศบาลแจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงรายครั้งที่ผ่านมา และชี้แจงรายละเอียดหลักเกณฑ์ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ที่ประชุมทราบด้วย

ประธานกรรมการ

นายจอมชัย ทิพย์กมลเสนา
กรรมการ

๓.๑ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

- ตามหนังสือจังหวัดเชียงราย ส่วนที่ ๒๒ ที่ ขร ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ได้แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลยางฮอม กำหนดและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. กำหนด ฝ่ายอำนวยการ และตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒

๒. ปรับปรุงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น เลขที่ ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑

๓. กำหนดส่วนราชการภายในกองคลัง ดังนี้

๓.๑ กำหนด กลุ่มงานพัฒนารายได้ และตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการพิเศษ)

๔. ปรับปรุงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลเสนา
กรรมการ

๓.๒ ประกาศเทศบาลตำบลยางฮอม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

- เทศบาลตำบลยางฮอมได้ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ตามมติ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘ โดยปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กรณีกำหนดและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ พนักงานเทศบาล หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	๓ อัตรา	กำหนดเพิ่ม
๒	กองคลัง พนักงานเทศบาล ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑ อัตรา	ปรับปรุงตำแหน่ง
๓	กลุ่มงานพัฒนารายได้ หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการพิเศษ)	๑ อัตรา	กำหนดเพิ่ม คิดค่าใช้จ่ายเมื่อมีผู้ดำรงตำแหน่ง
๔	กองช่าง พนักงานเทศบาล ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑ อัตรา	ปรับปรุงตำแหน่ง

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน
กรรมการ

๓.๓ ประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ให้จัดทำตามประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๑ ถึงข้อ ๒๖

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน
กรรมการ

๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ กอบต. ที่ มท ๐๘๐๙๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

- ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ดังนั้น เทศบาลตำบลยางฮอมจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ กอบต. ที่ มท ๐๘๐๙๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดยกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ
๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน
๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ
๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
๘. เงินประจำตำแหน่ง
๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง
๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐
- ขอให้ทุกท่านดูรายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบค. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ที่แจกให้
- รับทราบ

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

นายเกียรติชัย ชัยชนะ
ประธานกรรมการ

- ๔.๑ เรื่อง การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
- การประชุมวันนี้ เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้ความสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนการใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ หนังสือสั่งการ
 - ขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ที่แจกให้ และขอให้เลขานุการชี้แจงรายละเอียดประกอบการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้ที่ประชุมทราบด้วย

สืบเอก สุระเชษฐ์ นายก
กรรมการและเลขานุการ

- ตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น มีรายละเอียดดังนี้
- ๑. มีโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน
- ๒. มีกรอบอัตรากำลังเดิม ทั้งหมด ๑๐๔ อัตรา
 - มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๗๒ อัตรา
 - มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๓๒ อัตรา
- ๓. มีรายได้ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ไม่รวมเงินอุดหนุน จำนวน ๓๕,๔๘๗,๑๒๒.๐๒ บาท
- ๔. มีการใช้จ่ายด้านบุคลากร ที่จ่ายจริง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๕
- ๕. มีการใช้จ่ายด้านบุคลากร ที่ตั้งจ่ายในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๖
- ๖. มีการใช้จ่ายด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๙๗
- จากการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน และวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำเป็นร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จึงขอให้คณะกรรมการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีเนื้อหา ดังนี้
- ๑. หลักการและเหตุผล
- ๒. วัตถุประสงค์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
 - ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
 - ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
๑๔. ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

นายเกียรติชัย ชัยชนะ ประธานกรรมการ	- ในการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้พิจารณาเป็นข้อ ๆ ตามลำดับ และขอให้ปลัดเทศบาลเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่อไป
นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- ข้อที่ ๑ หลักการและเหตุผล - มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ข้อ ๑ เรื่อง หลักการและ เหตุผล อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
มติที่ประชุม	- เห็นชอบ
นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- ข้อที่ ๒ วัตถุประสงค์ - มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ข้อ ๒ เรื่อง วัตถุประสงค์ อีกหรือไม่ หากไม่มี ขอมติที่ประชุมด้วยครับ
มติที่ประชุม	- เห็นชอบ
นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- ข้อที่ ๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ข้อ ๓ เรื่อง กรอบแนวคิดในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
มติที่ประชุม	- เห็นชอบ
นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- ข้อที่ ๔ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน - เทศบาลตำบลยางขอมมีสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดย แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้ ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านเศรษฐกิจ ๓. ด้านสังคม ๔. ด้านการเมือง การบริหาร ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการสาธารณสุข ๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๘. ด้านสวัสดิการสังคม ๙. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และได้มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการไว้เป็นด้านๆ อย่างละเอียดแล้ว ขอให้คณะกรรมการทุกท่านดูรายละเอียดในเล่มร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย

มติที่ประชุม	- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ข้อ ๔ เรื่อง สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ - เห็นชอบ
นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- ข้อที่ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - ในร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ข้อ ๕ เรื่อง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการระบุอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับต่าง ๆ นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหาร เรียบร้อยแล้ว
สืบเอก สุระเชษฐ์ ถาแก้ว กรรมการและเลขานุการ	- มีการระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
นางเกษญา เสมอใจ กรรมการ	- ดูจากรายละเอียดในเล่มร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ที่เสนอมา มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีการกิจหรือกิจกรรมใดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการ โดยได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นตามแผนพัฒนาท้องถิ่นในช่วงระยะ ๕ ปี ข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาอำเภอขุนตาล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลยางฮอม นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลยางฮอม และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลยางฮอม มาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน ตามความเหมาะสม ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และวิเคราะห์กำหนดภารกิจของแต่ละส่วนราชการที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือคานนโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร พร้อมทั้งได้วิเคราะห์ศักยภาพองค์กรในการประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT แล้ว

นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ข้อ ๕ เรื่อง การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
มติที่ประชุม	- เห็นชอบ
นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- ข้อที่ ๖ การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ - ในร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มีการกำหนดการกิจหลักและการกิจรองไว้ดังนี้ การกิจหลัก ๑. การส่งเสริมการศึกษา ๒. การพัฒนาและปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๓. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ ๔. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๕. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗. การแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ๘. การบริหารจัดการขยะ ๙. การบริหารจัดการน้ำ การกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๓. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส ๕. การส่งเสริมสนับสนุนการบริการดูแลผู้สูงอายุ ๖. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๗. การส่งเสริมการท่องเที่ยว ๘. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๙. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ๑๐. การส่งเสริมกีฬา ๑๑. การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหาร ๑๒. การพัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๑๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
มติที่ประชุม	- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ข้อ ๖ เรื่อง การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
มติที่ประชุม	- เห็นชอบ
นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- ข้อที่ ๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตราค่าจ้าง โดยมีวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่มี วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ระดับตัวบุคลากรระดับองค์กร ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตราค่าจ้าง แนวทางในการแก้ไขปัญหา ความคาดหวังอัตราค่าจ้างในระยะสั้นและระยะยาว
มติที่ประชุม	- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ข้อ ๗ เรื่อง สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตราค่าจ้าง อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
มติที่ประชุม	- เห็นชอบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน
กรรมการ

- ข้อที่ ๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
- ข้อที่ ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
- ในร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มีการกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ ๖ ส่วนราชการพร้อมทั้งได้ระบุงานอย่างชัดเจน และได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลยางฮอมแล้ว โดยกำหนดโครงสร้างเท่าเดิม
- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ข้อ ๘.๑ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
- เห็นชอบ

มติที่ประชุม

นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน
กรรมการ

- ข้อที่ ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
- ในร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มีการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลยางฮอมแล้ว
- มีการวิเคราะห์อัตรากำลึงที่ต้องการของแต่ละส่วนราชการ ตามการเก็บสถิติปริมาณงานของส่วนราชการและการคำนวณอัตรากำลึงที่ต้องการ (ตามเอกสารประกอบแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ในเล่มที่ ๓) โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี คือ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง มีเวลาการปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้
- มีการกำหนดอัตรากำลึงที่ต้องการของแต่ละส่วนราชการรวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๐๘ อัตรา แยกเป็น

๑. ปลัด/รองปลัด	จำนวน ๒ อัตรา
๒. สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน ๒๐ อัตรา
๓. กองคลัง	จำนวน ๑๖ อัตรา
๔. กองช่าง	จำนวน ๑๖ อัตรา
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน ๔ อัตรา
๖. กองการศึกษา	จำนวน ๔๔ อัตรา
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ อัตรา

- ขอให้ทุกท่านดูรายละเอียดปริมาณงานของส่วนราชการและการคำนวณอัตรากำลึงที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง ในเอกสารประกอบแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในเล่มที่ ๓ ประกอบการพิจารณาด้วย
- ขอให้ทุกส่วนราชการชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในความต้องการอัตราคลังของแต่ละส่วนราชการด้วย
- ปลัด/รองปลัดเทศบาล มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเท่าเดิม จำนวน ๒ อัตรา ตามร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

สิบเอก สุระเชษฐ์ ถาแก้ว
กรรมการและเลขานุการ

- สำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเท่าเดิม จำนวน ๒๐ อัตรา ตามร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

นางเกษภา เสมอใจ
กรรมการ

- กองคลัง มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเดิม จำนวน ๑๕ อัตรา และต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา ในปี ๒๕๗๐ รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑๖ อัตรา เนื่องจากปัจจุบันมีปริมาณงานทางการคลังที่เพิ่มมากขึ้น (ตามเอกสารหมายเลข ๔, ๕ ในเล่มที่ ๒) จึงมีความจำเป็นกำหนดตำแหน่งเพิ่มในประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

นายกรินทร์ อโนราช
กรรมการ

- กองช่าง มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเดิม จำนวน ๑๔ อัตรา และต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา ในปี ๒๕๗๐ รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑๖ อัตรา เนื่องจากปัจจุบันมีปริมาณงานทางช่างโยธาที่เพิ่มมากขึ้น (ตามเอกสารหมายเลข ๔, ๕ ในเล่มที่ ๒) จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มในประเภททั่วไป ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓ จำนวน ๑ อัตรา และประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

สิบเอก สุระเชษฐ์ ถาแก้ว
กรรมการ

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเดิม จำนวน ๘ อัตรา และต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๓ อัตรา ในปี ๒๕๗๐ รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑๑ อัตรา เนื่องจากปัจจุบันมีปริมาณงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล หมายเลขทะเบียน บว ๙๔๒๕ เชียงราย) ที่เพิ่มมากขึ้น (ตามเอกสารหมายเลข ๔, ๕ ในเล่มที่ ๒) จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มในประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๓ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

นางสาวรวมพร ลือชัย
กรรมการ

- กองการศึกษา มีความต้องการคงตำแหน่งเท่าเดิม จำนวน ๔๔ อัตรา ตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน
กรรมการ

- หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเท่าเดิม จำนวน ๑ อัตรา ตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

สิบเอก สุระเชษฐ์ ถาแก้ว
กรรมการและเลขานุการ

- มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ซึ่งอัตรากำลังทั้งหมดที่ต้องการ จำนวน ๑๐๘ อัตรา ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน ๑๐๔ อัตรา และกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวน ๔ อัตรา
- มีการคำนึงถึงอัตราที่คาดว่าจะสูญเสีย ซึ่งในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลยางฮอม โดยมีการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ จำนวน ๓ อัตรา
- เทศบาลตำบลยางฮอมได้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีขนาดเดียวกัน จำนวน ๒ แห่ง คือ เทศบาลตำบลป่าตอล และเทศบาลตำบลบ้านคำ โดยเทศบาลตำบลยางฮอมยังคงกำหนดตำแหน่งเดิม จำนวน ๑๐๔ อัตรา และกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวน ๔ อัตรา รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๘ อัตรา
- มีการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเทศบาลตำบลยางฮอมมีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากร ที่จ่ายจริง, ที่ตั้งจ่ายในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของปี พ.ศ. ๒๕๖๘, พ.ศ. ๒๕๖๙ และ พ.ศ. ๒๕๗๐ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ...	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ที่จ่ายจริง (ร้อยละ)	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ที่ตั้งจ่ายในเทศบัญญัติ (ร้อยละ)	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ร้อยละ)
พ.ศ. ๒๕๖๘	๒๓.๕๕	๒๔.๘๐	๒๖.๘๙
พ.ศ. ๒๕๖๙	-	๒๕.๖๖	๒๘.๙๗
พ.ศ. ๒๕๗๐	-	-	๒๙.๘๔

- สำหรับการดำเนินการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง จะต้องมีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยแล้ว ไม่เกินร้อยละ ๓๕ ซึ่งเทศบาลตำบลยางซอมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เฉลี่ย ๒ ปี ของปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ เฉลี่ยได้ร้อยละ ๒๙.๓๙

- หากในอนาคตเทศบาลตำบลยางซอมีแนวโน้มที่จะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าที่กำหนด ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลยางซอได้กำหนดแนวทางในการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลดังกล่าว โดยจะพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

(๑) ปรับลดพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยมีหม่อมคายุสัญญาจ้างและไม่มีความจำเป็นแล้ว ให้พิจารณาจ้างเหมาบริการตาม (๒)

(๒) การจ้างเหมาบริการในกิจการบางประเภท เช่น การรักษาความสะอาดสถานที่ การเก็บขยะมูลฝอย เป็นต้น

(๓) ให้พิจารณาให้ออกจากราชการโดยความสมัครใจ ตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๔) ให้ยุบเลิกตำแหน่งว่าง ที่ไม่มีความจำเป็นแล้ว

นายจอมชัย ทิพย์กลมแสน
กรรมการ

- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ โดยคงอัตรากำลังเดิมจำนวน ๑๐๔ อัตรา และกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวน ๔ อัตรา รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๘ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	ปลัด/รองปลัด (๐๐)	๒	๒	๒	๒	-	-	-
๒	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-
๓	กองคลัง (๐๔)	๑๕	๑๖	๑๖	๑๖	+๑	-	-
๔	กองช่าง (๐๕)	๑๔	๑๖	๑๖	๑๖	+๒	-	-
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-
๖	กองการศึกษา (๐๘)	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
รวมทั้งสิ้น		๑๐๔	๑๐๘	๑๐๘	๑๐๘	+๔	-	-

- โดยมีตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มขึ้นใน ปี ๒๕๖๐ จำนวน ๔ อัตรา ได้แก่

๑. ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา

๒. ประเภททั่วไป ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ขง.) สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๓. ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๔. ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา

- มีกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ แยกตามประเภทบุคลากร ดังนี้

ลำดับ ที่	ประเภทบุคลากร	อัตรากำลังเดิม			อัตรากำลัง ๓ ปี								
		กรอบ อัตรากำลัง	มีนาคม ครอง	ตำแหน่ง ว่าง	กรอบ อัตรากำลัง	มีนาคม ครอง	ตำแหน่ง ว่าง	กรอบ อัตรากำลัง	มีนาคม ครอง	ตำแหน่ง ว่าง	กรอบ อัตรากำลัง	มีนาคม ครอง	ตำแหน่ง ว่าง
๑	พนักงานเทศบาล	๔๙	๔๖	๓๓	๕๖	๔๖	๓๔	๕๐	๔๖	๓๔	๕๐	๔๖	๓๔
๒	พนักงานชุมชน	๒๓	๒๓	๑๒	๒๓	๒๓	๑๒	๒๓	๒๓	๑๒	๒๓	๒๓	๑๒
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕	๑๖	๑	๑๖	๑๖	๑	๑๖	๑๖	๑	๑๖	๑๖	๑
๔	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๑	๑๓	๔	๑๔	๑๓	๑	๑๔	๑๓	๑	๑๔	๑๓	๑
รวมทั้งสิ้น		๑๐๔	๙๘	๕๒	๑๐๘	๙๘	๔๖	๑๐๘	๙๘	๔๖	๑๐๘	๙๘	๔๖

มติที่ประชุม

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- รายละเอียดการรอบอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอม ตามร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ อยู่ในเล่มที่ ๑ หน้าที่ ๘๑ - ๘๕
- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๘.๒ เรื่อง การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
- เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเดิม จำนวน ๑๐๔ อัตรา และกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวน ๔ อัตรา รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๘ อัตรา

- ข้อที่ ๔ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
- ขอให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น อย่างละเอียดถี่ถ้วน
- ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลึงเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๑๕ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ในแต่ละปี
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้ใช้เทศบาลอยู่ติดงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ขอให้คณะกรรมการดูเอกสารร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ เล่มที่ ๑ หน้าที่ ๘๖ - ๙๒ ในข้อ ๔ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยคำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ด้วย

ที่ประชุม

- คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นโดยคำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้ใช้เทศบาลอยู่ติดงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (๔๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้บวกเพิ่มอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย
- การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ได้คำนวณทุกตำแหน่ง ตั้งแต่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป รวมเป็นจำนวน ๑๐๘ อัตรา ดังนี้

ร.ร.	รายการ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราเดิมที่เทศบาลมีอยู่			อัตราจ้างใหม่			ค่าใช้จ่ายเดิม (๑)			ค่าใช้จ่ายใหม่ (๒)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินรวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินรวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินรวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินรวม
๑	สำนักงาน	๓๐๔	๓๐	๒๒,๐๐๐,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๔๔,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๔๔,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๔๔,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๔๔,๐๐๐
๒	ประมาณการปีต่อไปโดยประมาณ ๑๕%																
๓	รวมเงินค่าจ้างบุคคลท้องถิ่น																
๔	คิดเงินโดย ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ (๔๕,๕๕๐,๐๐๐ บาท)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (๑๐๐,๓๒๗,๕๐๐ บาท)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑๐๕,๓๔๓,๘๗๕ บาท)
- สรุปผลการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยคำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ มีค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า
- เห็นชอบ

มติที่ประชุม

นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ

- ข้อที่ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ขอให้คณะกรรมการตุลาการร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เล่มที่ ๑ หน้าที่ ๔๓ - ๑๐๐ ว่ามีรายละเอียดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการถูกต้องครบถ้วนหรือไม่

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ข้อ ๑๐ เรื่อง แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ

- ข้อที่ ๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

- ขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจำนวนเงินเดือนปัจจุบัน, เงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆของบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันและตำแหน่งว่างให้ครบถ้วน และจะต้องตรงกับภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งปัจจุบันในข้อ ๙ ด้วย

- การกำหนดเลขที่ตำแหน่งที่เทศบาลเป็นหน่วยรับงบประมาณโดยตรงจากสำนักงานงบประมาณ เมื่อคำนวณจำนวนอัตราพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณ ระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้เทศบาลกำหนดเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๘๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณแล้ว ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ต่อไป

- ดังนั้น เทศบาลตำบลยางฮอมจึงขอกำหนดเลขที่ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย สังกัด โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม ที่ว่างเดิม ดังนี้

ส่วนราชการ	สถานศึกษา	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่งเดิม	เลขที่ตำแหน่งใหม่
กองการศึกษา	โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม	ครูผู้ช่วย	-	๑๒-๒-๐๘-๖๕๗๐-๐๐๓
กองการศึกษา	โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม	ครูผู้ช่วย	-	๑๒-๒-๐๘-๖๕๗๐-๐๐๒
กองการศึกษา	โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม	ครูผู้ช่วย	-	๑๒-๒-๐๘-๖๕๗๐-๐๐๑
กองการศึกษา	โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม	ครูผู้ช่วย	-	๑๒-๒-๐๘-๖๕๗๐-๐๐๔

- ขอให้คณะกรรมการตุลาการร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เล่มที่ ๑ หน้าที่ ๑๐๑ - ๑๐๘ ว่ามีรายละเอียดการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการถูกต้องครบถ้วนหรือไม่

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ข้อ ๑๑ เรื่อง บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ

- ข้อที่ ๑๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ข้อ ๑๒ เรื่อง แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ

- ข้อที่ ๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ข้อ ๑๓ เรื่อง ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน
กรรมการ

- ข้อที่ ๑๔ ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๑๔ ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
- เห็นชอบ

มติที่ประชุม

นายเกียรติชัย ชัยชนะ
ประธานกรรมการ

- สรุปผลการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ คณะกรรมการฯทุกท่านเห็นชอบตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ดังนี้

ที่	อำเภอ	เทศบาล	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล		
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	๑๐๕	๑๐๘	๑๐๘	๑๐๘	+๔	-	-	๒๔,๘๔	๒๔,๙๖	๓๐.๐๑

- และให้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย
พิจารณาต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

นายเกียรติชัย ชัยชนะ
ประธานกรรมการ

- มีผู้ใดจะเสนอความเห็นเรื่องอื่นๆ อีกหรือไม่ หากไม่มี ขอปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

สิบเอก

(สุระเชษฐ์ ถาแก้ว)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการและเลขานุการ

ผู้จดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)
ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม
กรรมการ

ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม
ประธานกรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐ ๕๓๖๐ ๖๒๒๓ ต่อ ๑๗

ที่ ขร ๕๕๔๐๑/๑๑๓๒

วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลยางฮอมที่ ๓๐๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๔ ได้แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| (๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| (๘) หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | เป็นกรรมการ |
| (๙) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๑๐) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการ จัดทำ ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน
และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒
พ.ศ. ๒๕๔๔ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ ลักษณะงาน
ที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระ
ค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณ
ของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์
แล้วรายงานนายกเทศมนตรีตำบลยางฮอมเพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.เชียงราย ต่อไป นั้น

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ได้ร่วมกันพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เรียบร้อยแล้ว เมื่อ
วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ โดยมีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -
๒๕๗๒ ดังนี้

๑. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยคงอัตรากำลังเดิม
จำนวน ๑๐๔ อัตรา และกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวน ๔ อัตรา รวมเป็น
จำนวนทั้งสิ้น ๑๐๘ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราว่างเกิน เพิ่ม/ลด		
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	ปลัด/รองปลัด (๐๐)	๒	๒	๒	๒	-	-	-
๒	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-
๓	กองคลัง (๐๔)	๑๕	๑๖	๑๖	๑๖	+๑	-	-
๔	กองช่าง (๐๕)	๑๔	๑๖	๑๖	๑๖	+๒	-	-
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	๘	๘	๘	๘	+๑	-	-
๖	กองการศึกษา (๐๘)	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	-	-	-
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
รวมทั้งสิ้น		๑๐๕	๑๐๘	๑๐๘	๑๐๘	+๔	-	-

โดยมีตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มขึ้นใน ปี ๒๕๖๐ จำนวน ๔ อัตรา ได้แก่

- ๑) ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง สังกัด กองคลัง จำนวน ๓ อัตรา
 - ๒) ประเภททั่วไป ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา
 - ๓) ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา
 - ๔) ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๓ อัตรา
- และมีกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ แยกตามประเภทบุคลากร ดังนี้

ลำดับ ที่	ประเภทบุคลากร	อัตราว่างเดิม			อัตราว่าง ๓ ปี								
		กรอบ อัตราว่าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๐	ตำแหน่ง ว่าง	กรอบ อัตราว่าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ตำแหน่ง ว่าง	กรอบ อัตราว่าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ตำแหน่ง ว่าง	กรอบ อัตราว่าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	ตำแหน่ง ว่าง
๑	พนักงานเทศบาล	๔๙	๑๖	๑๓	๕๖	๑๖	๑๔	๕๖	๑๖	๑๔	๕๖	๑๖	๑๔
๒	พนักงานครูเทศบาล	๒๐	๑๑	๑๒	๒๒	๑๓	๑๒	๒๒	๑๓	๑๒	๒๒	๑๓	๑๒
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕	๑๖	๐	๑๖	๑๖	๕	๑๖	๑๖	๕	๑๖	๑๖	๕
๔	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๔	๑๓	๕	๑๔	๑๓	๕	๑๔	๑๓	๕	๑๔	๑๓	๕
รวมทั้งสิ้น		๑๐๕	๕๖	๓๐	๑๐๘	๕๖	๓๖	๑๐๘	๕๖	๓๖	๑๐๘	๕๖	๓๖

๒. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยคำนวณตามระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๓๕ ดังนี้

ที่	รายการ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ปฏิบัติงาน			อัตราตำแหน่งที่ว่าง			อัตราว่างเกิน			ค่าใช้จ่ายเดิม (๑)			ค่าใช้จ่ายรวม (๒)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	ค่าใช้จ่ายรวม	๑๐๕	๓๖	๒๒,๐๓๔,๖๖๐	๒๕๕,๘๐๐	๑๐๔	๑๐๔	๑๐๔	๑๔	-	-	๑,๒๔๔,๘๐๐	๑,๒๓๙,๖๖๐	๑,๒๓๔,๖๖๐	๒๔,๒๗๙,๔๖๐	๒๓,๒๗๔,๓๒๐	๒๓,๒๗๙,๔๖๐
๒	จำนวนการประเมินโดยกรมเจ้า ๑๕%														๓,๖๓๘,๑๑๕	๓,๖๓๔,๓๓๕	๓,๖๓๘,๐๗๕
๓	รวมเงินที่ใช้จ่ายบุคคลอื่น														๒๖,๙๑๗,๕๗๕	๒๖,๙๐๘,๖๕๕	๒๖,๙๑๗,๕๓๕
๔	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๗,๑๔๔	๒๗,๑๒๖	๒๗,๑๓๖

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ (๑๕,๕๕๐,๐๐๐ บาท)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (๑๐๐,๓๐๗,๕๐๐ บาท)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑๐๕,๓๔๓,๘๗๕ บาท)

๓. สรุปผลการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
ดังนี้

ที่	อำเภอ	เทศบาล	กรอบ อัตราว่างเดิม	กรอบอัตราว่างใหม่			เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล		
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	ขุนตาล	ทต.บางฮ่อม	๑๐๕	๑๐๘	๑๐๘	๑๐๘	+๔	-	-	๒๗,๑๔๔	๒๗,๑๒๖	๒๗,๑๓๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(ลงชื่อ)  ประธานกรรมการ
(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)
ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นางเกษฎา เสมอใจ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายกรินทร์ อโนราษ)
ผู้อำนวยการกองช่าง

สืบเอก  กรรมการ
(สุระชัย ถาแก้ว)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นางสาวรวมพร ลือชัย)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา

สืบเอก  กรรมการและเลขานุการ
(สุระชัย ถาแก้ว)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)  ผู้ช่วยเลขานุการ
(นางสาวรัชนิกรม์ ธิทะ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น/คำสั่งของนายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

☐ ทราบ

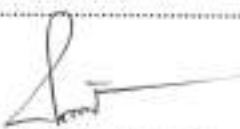
☒ เห็นชอบให้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยคงอัตราค่าจ้างเดิมจำนวน ๓๐๔ อัตรา และกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวน ๔ อัตรา รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๓๐๘ อัตรา และมีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

ที่	อำเภอ	เทศบาล	กรอบ อัตราค่าจ้างเดิม	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล		
				๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ขุนตาล	ท.ค.ยางฮอม	๓๐๔	๓๐๘	๓๐๘	๓๐๘	+๔	-	-	๒๔,๘๔	๒๔,๙๒	๓๐,๐๓

ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เสนอ และให้ส่งเอกสารการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

☐ ไม่เห็นชอบ เพราะ

☐ อื่นๆ โปรดสั่งการ

(ลงชื่อ) 
(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม



ประกาศเทศบาลตำบลยางฮอม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลยางฮอม ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามข้อ ๓๔ และข้อ ๓๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบค. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)

นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม



ประกาศเทศบาลตำบลยางฮอม
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๒ ข้อ ๒๕๓ ข้อ ๒๕๔ และข้อ ๒๕๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอม จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

บัญชีโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
(แบบท้ายประกาศเทศบาลตำบลยางฮอม ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ งานการทกณิษฐ์ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานเทศกิจ ๑.๕ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนา สังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ๑.๙ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๐ งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน ๑.๑๑ งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แม่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ๑.๑๒ งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาชุมชน ๑.๑๓ งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ ๑.๑๔ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง ๑.๑๕ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้ง เปรื่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย ๑.๑๖ งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดน ไม่เหมาะสมมาวัย ๑.๑๗ งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหา ความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ในครอบครัว ๑.๑๘ งานด้านจิตวิทยา ๑.๑๙ งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ๑.๒๐ งานการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๒๑ งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑.๒๒ งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง ๑.๒๓ งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ ๑.๒๔ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง ๑.๒๕ งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือก เพื่อรับโอน ๑.๒๖ งานบรรจุและแต่งตั้ง ๑.๒๗ งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ งานการทกณิษฐ์ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานเทศกิจ ๑.๕ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนา สังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ๑.๙ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๐ งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน ๑.๑๑ งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แม่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ๑.๑๒ งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาชุมชน ๑.๑๓ งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ ๑.๑๔ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง ๑.๑๕ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้ง เปรื่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย ๑.๑๖ งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดน ไม่เหมาะสมมาวัย ๑.๑๗ งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหา ความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ในครอบครัว ๑.๑๘ งานด้านจิตวิทยา ๑.๑๙ งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ๑.๒๐ งานการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๒๑ งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑.๒๒ งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง ๑.๒๓ งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ ๑.๒๔ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง ๑.๒๕ งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือก เพื่อรับโอน ๑.๒๖ งานบรรจุและแต่งตั้ง ๑.๒๗ งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ) ๑.๒๘ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ๑.๒๙ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๑.๓๐ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ๑.๓๑ งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๑.๓๒ งานการลาทุกประเภท ๑.๓๓ งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท ๑.๓๔ งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ๑.๓๕ งานแผนพัฒนาบุคลากร ๑.๓๖ งานฝึกอบรม ๑.๓๗ งานการให้พ้นจากราชการ ๑.๓๘ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ๑.๓๙ งานตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร ๑.๔๐. ฝ่ายอำนวยการ ๑.๔๐.๑ งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๑.๔๐.๒ งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี ๑.๔๐.๓ งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๔๐.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๔๐.๕ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๔๐.๖ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๔๐.๗ งานการเลือกตั้ง ๑.๔๐.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔๐.๙ งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๑.๔๐.๑๐ งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ๑.๔๐.๑๑ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ๑.๔๐.๑๒ งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ๑.๔๐.๑๓ งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล ๑.๔๐.๑๔ งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ๑.๔๐.๑๕ งานงบประมาณ ๑.๔๐.๑๖ งานเสนอและขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล ๑.๔๐.๑๗ งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ๑.๔๐.๑๘ งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ ๑.๔๐.๑๙ งานสถิติข้อมูล ๑.๔๐.๒๐ งานสารสนเทศ ๑.๔๐.๒๑ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล ๑.๔๐.๒๒ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	๑. สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ) ๑.๒๘ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ๑.๒๙ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๑.๓๐ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ๑.๓๑ งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๑.๓๒ งานการลาทุกประเภท ๑.๓๓ งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท ๑.๓๔ งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ๑.๓๕ งานแผนพัฒนาบุคลากร ๑.๓๖ งานฝึกอบรม ๑.๓๗ งานการให้พ้นจากราชการ ๑.๓๘ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ๑.๓๙ งานตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร ๑.๔๐. ฝ่ายอำนวยการ ๑.๔๐.๑ งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๑.๔๐.๒ งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี ๑.๔๐.๓ งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๔๐.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๔๐.๕ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๔๐.๖ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๔๐.๗ งานการเลือกตั้ง ๑.๔๐.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔๐.๙ งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๑.๔๐.๑๐ งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ๑.๔๐.๑๑ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ๑.๔๐.๑๒ งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ๑.๔๐.๑๓ งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล ๑.๔๐.๑๔ งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ๑.๔๐.๑๕ งานงบประมาณ ๑.๔๐.๑๖ งานเสนอและขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล ๑.๔๐.๑๗ งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ๑.๔๐.๑๘ งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ ๑.๔๐.๑๙ งานสถิติข้อมูล ๑.๔๐.๒๐ งานสารสนเทศ ๑.๔๐.๒๑ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล ๑.๔๐.๒๒ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานพัฒนารายได้ ๒.๑.๑ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒.๑.๒ งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ๒.๑.๓ งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑.๔ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน ๒.๒.๒ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน ๒.๒.๓ งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท ๒.๒.๔ งานการจัดทำบัญชี ๒.๒.๕ งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท ๒.๒.๖ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๒.๒.๗ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ๒.๒.๘ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง ๒.๒.๙ งานการจัดสรรเงินต่างๆ ๒.๒.๑๐ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ ๒.๒.๑๑ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ๒.๒.๑๒ งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี ๒.๒.๑๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๒.๒.๑๔ งานทะเบียนคุม ๒.๒.๑๕ งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ๒.๒.๑๖ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานพัฒนารายได้ ๒.๑.๑ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒.๑.๒ งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ๒.๑.๓ งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑.๔ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน ๒.๒.๒ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน ๒.๒.๓ งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท ๒.๒.๔ งานการจัดทำบัญชี ๒.๒.๕ งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท ๒.๒.๖ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๒.๒.๗ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ๒.๒.๘ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง ๒.๒.๙ งานการจัดสรรเงินต่างๆ ๒.๒.๑๐ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ ๒.๒.๑๑ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ๒.๒.๑๒ งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี ๒.๒.๑๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๒.๒.๑๔ งานทะเบียนคุม ๒.๒.๑๕ งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ๒.๒.๑๖ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑.๑ งานสำรวจ ๓.๑.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๑.๓ งานประมาณราคา ๓.๑.๔ งานจัดทำราคากลาง ๓.๑.๕ งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๑.๖ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ ๓.๑.๗ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง ๓.๑.๘ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓.๑.๙ งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๑.๑๐ งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๑.๑๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๒ ฝ่ายการโยธา ๓.๒.๑ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ ๓.๒.๒ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร ๓.๒.๓ งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๓.๒.๔ งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและ ซ่อมบำรุงประจำปี ๓.๒.๕ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒.๖ งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการ ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล ๓.๒.๗ งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกล และยานพาหนะ ๓.๒.๘ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ ๓.๒.๙ งานเกี่ยวกับการประปา ๓.๒.๑๐ งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล ๓.๒.๑๑ งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล ๓.๒.๑๒ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๓.๒.๑๓ งานจัดทำทะเบียนควบคุม การจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑.๑ งานสำรวจ ๓.๑.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๑.๓ งานประมาณราคา ๓.๑.๔ งานจัดทำราคากลาง ๓.๑.๕ งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๑.๖ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ ๓.๑.๗ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง ๓.๑.๘ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓.๑.๙ งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๑.๑๐ งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๑.๑๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๒ ฝ่ายการโยธา ๓.๒.๑ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ ๓.๒.๒ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร ๓.๒.๓ งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๓.๒.๔ งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและ ซ่อมบำรุงประจำปี ๓.๒.๕ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒.๖ งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการ ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล ๓.๒.๗ งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกล และยานพาหนะ ๓.๒.๘ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ ๓.๒.๙ งานเกี่ยวกับการประปา ๓.๒.๑๐ งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล ๓.๒.๑๑ งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล ๓.๒.๑๒ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๓.๒.๑๓ งานจัดทำทะเบียนควบคุม การจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและ โรคไม่ติดต่อ ๔.๒ งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๔.๓ งานหลักประกันสุขภาพ ๔.๔ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔.๒ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ ๔.๔.๓ งานสุขาภิบาลชุมชน ๔.๔.๔ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๔.๕ งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย ๔.๔.๖ งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึก ด้านสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและ โรคไม่ติดต่อ ๔.๒ งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๔.๓ งานหลักประกันสุขภาพ ๔.๔ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔.๒ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ ๔.๔.๓ งานสุขาภิบาลชุมชน ๔.๔.๔ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๔.๕ งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย ๔.๔.๖ งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึก ด้านสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย ๕.๓ งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา ๕.๔ งานโรงเรียน ๕.๕ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ๕.๖ งานเครือข่ายทางการศึกษา ๕.๗ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร ๕.๘ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ๕.๙ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๑๐ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๑๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๕.๑๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑๒.๑ งานศึกษานิเทศก์ ๕.๑๒.๒ งานการศาสนา ๕.๑๒.๓ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๕.๑๒.๔ งานการกีฬาและนันทนาการ ๕.๑๒.๕ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษา นอกโรงเรียน	๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย ๕.๓ งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา ๕.๔ งานโรงเรียน ๕.๕ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ๕.๖ งานเครือข่ายทางการศึกษา ๕.๗ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร ๕.๘ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ๕.๙ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๑๐ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๑๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๕.๑๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑๒.๑ งานศึกษานิเทศก์ ๕.๑๒.๒ งานการศาสนา ๕.๑๒.๓ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๕.๑๒.๔ งานการกีฬาและนันทนาการ ๕.๑๒.๕ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษา นอกโรงเรียน	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๖.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ๖.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๖.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล ๖.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด ๖.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๖.๗ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๖.๘ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๖.๙ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๖.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ๖.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๖.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล ๖.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด ๖.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๖.๗ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๖.๘ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๖.๙ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	

(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)

นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม



ประกาศเทศบาลตำบลยางฮอม
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๕ และข้อ ๒๕๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๘ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอม จึงประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้าย ประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)

นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
(แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลยางฮอม ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๒	กองคลัง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติ การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
๓	กองช่าง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และ	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
		การฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๕	กองการศึกษา	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บ รักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	



(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)

นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม



ประกาศเทศบาลตำบลยางฮอม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กระบวนการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ ตั้งแต่การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น เทศบาลตำบลยางฮอม จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องว่าด้วยการนั้น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของการบริหารงาน ประมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน โดยมีให้เป็นการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับตัวบุคคลแต่ประการใด

๒. สนับสนุนให้เกิดผลผลิตจากการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของเทศบาลตำบลยางฮอม

๓. การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องตามระเบียบหรือข้อกฎหมายหมายที่กำหนด และทันเวลา

๔. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถจัดสรรชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อการใช้ชีวิตอย่างสมดุล สามารถสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี

๖. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

๗. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการที่เป็นธรรม และความก้าวหน้าในสายอาชีพเหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๘. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม รักษาวินัย และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)

นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม



ประกาศเทศบาลตำบลยางฮอม
เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล
และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลยางฮอม

โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ จึงอาศัยอำนาจตามหมวด ๒ ข้อ ๑๗ (๕) แห่งข้อกำหนด ว่าด้วยกระบวนการรักษากฎหมาย กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลยางฮอม มีความเข้าใจในประมวลจริยธรรมมากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ควรแก่ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของประชาชน ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี จึงประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลยางฮอม ทั้งในส่วนของจริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไป ให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

จริยธรรมหลัก

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จริยธรรมทั่วไป

- ๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- ๒) ตูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิด

ความเสียหาย

- ๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยดี

๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม

๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่าง ถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ ส่วนรวม

๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวล

จริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)

นายกเทศมนตรีตำบลยางซอม

คำรับรอง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ของเทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

ณ วันที่ ๒๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๙๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท
๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๒๓,๓๔๗,๒๐๔ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๖
๓. ตามกรอบอัตรากำลัง ๑๐๔ อัตรา แยกเป็น
 - ๓.๑ พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล ๗๒ อัตรา (มีผู้ครอง ๔๗ อัตรา + ว่าง ๒๕ อัตรา)
 - ๓.๒ พนักงานจ้าง ๓๒ อัตรา (มีผู้ครอง ๒๕ อัตรา + ว่าง ๗ อัตรา)
๔. ขอกำหนดตำแหน่งขึ้น จำนวน ๔ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่จำเป็นและสำคัญ ดังนี้
 - ๔.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) เลขที่ตำแหน่ง - สังกัด ฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง
 - ๔.๒ ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓ สังกัด ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง กองช่าง
 - ๔.๓ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) เลขที่ตำแหน่ง - สังกัด ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง กองช่าง
 - ๔.๔ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) เลขที่ตำแหน่ง - สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. ขอปรับเกลี่ยตำแหน่ง จำนวน.....อัตรา ดังนี้
 - ๕.๑ จากตำแหน่ง..... เลขที่ตำแหน่ง.....
 - สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน..... กอง.....
 - ไปตำแหน่ง..... เลขที่ตำแหน่ง.....
 - สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน..... กอง.....
๖. ขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน อัตรา ดังนี้
 - ๖.๑ ตำแหน่ง..... เลขที่ตำแหน่ง.....
 - สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน..... กอง.....
๗. ขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน (ต้องเป็นตำแหน่งว่างไม่เกิน ๖๐ วัน และไม่เป็นตำแหน่งลือค) ดังนี้
 - ๗.๑ จากตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย..... (นักบริหารงาน..... ระดับ.....)
 - เลขที่ตำแหน่ง..... ว่างเมื่อวันที่
 - เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน..... (.....)
 - เลขที่ตำแหน่ง.....
 - เหตุผล.....

๘. การค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร หลังจากการดำเนินการตามข้อ ๔ - ๗

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘๔
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๙๒
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๑

ขอรับรองต่อคณะกรรมการตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ว่าได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องทุกประการ

(ลงชื่อ) ผู้รับรอง

(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)

ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

(ลงชื่อ) ผู้รับรอง

(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)

นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

บัญชีรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ที่จ่ายจริง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	รายการ	จ่ายจริง ๒๕๖๘ (เงินอุดหนุนทั่วไป)	จ่ายจริง ๒๕๖๘ (เงินรายได้)
๑	เงินเดือน เงินเดือนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓,๓๒๘,๗๓๕.๐๐	๑๔,๐๓๘,๑๔๑.๐๐
๒	ค่าจ้าง เงินค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ที่ลูกจ้างหรือพนักงานจ้างได้รับจาก อบท. (ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ/ทั่วไป))	๑,๕๖๑,๘๕๐.๐๐	๒,๓๓๖,๓๕๖.๐๐
๓	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๗๘๗,๙๖๐.๐๐	๖,๐๐๒,๕๕๗.๖๐
	๓.๑ เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	-	๒๗๙,๖๑๙.๐๐
	๓.๒ เงินตอบแทนอื่นๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินเพิ่มอื่นๆ ตามที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบกำหนด ในลักษณะดังนี้		
	๓.๒.๑ เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน	๑๗๙,๕๖๑.๐๐	๘๕,๐๐๐.๐๐
	๓.๒.๒ ค่าตอบแทนพิเศษ	-	-
	๓.๒.๓ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	๘๐,๖๒๕.๐๐	๔๕๙,๙๓๒.๐๐
	๓.๒.๔ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พ.ต.พ.)	-	-
	๓.๒.๕ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)	-	๓,๔๘๓.๐๐
	๓.๒.๖ เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานบริการ ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-	-
	๓.๒.๗ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	-	๕๓,๖๕๐.๐๐
	๓.๒.๘ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการป้องกันภัยและดับเพลิง	-	-
	๓.๒.๙ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย ตำแหน่ง นิติกร (พ.ต.ภ.)	-	๕๔,๐๐๐.๐๐
	๓.๒.๑๐ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ของครูการศึกษา (พ.ค.ศ.)	-	-
	๓.๒.๑๑ เงินวิทยฐานะ	๓๑๙,๒๐๐.๐๐	๓๑๒,๓๖๑.๐๐

ลำดับที่	รายการ	จ่ายจริง ๒๕๖๘ (เงินอุดหนุนทั่วไป)	จ่ายจริง ๒๕๖๘ (เงินรายได้)
	๓.๒.๑๒ เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับศพ	-	-
	๓.๒.๑๓ เงินอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน	-	-
	๓.๓ เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	-	-
	๓.๔ เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้	-	-
	๓.๕ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุน การศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของ กรุงเทพมหานครและข้าราชการกรุงเทพมหานคร	๓๑,๕๑๐.๐๐	๑๒๓,๒๐๐.๐๐
	๓.๖ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-	-
	๓.๗ เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและ วันหยุดราชการเฉพาะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	-	-
	๓.๘ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับ แพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-	-
	๓.๙ เงินค่าเช่าบ้าน	๓๘,๐๐๐.๐๐	๓,๐๐๖,๙๓๒.๐๐
	๓.๑๐ เงินทำขวัญข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและ พนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติ ในหน้าที่	-	-
	๓.๑๑ เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	-	-
	๓.๑๒ เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	๔๔,๙๐๐.๐๐	๑๒๒,๒๔๔.๖๐
	๓.๑๓ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึง เงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการ ก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	-	-
	๓.๑๔ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๖๔,๑๖๔.๐๐	๑๐๓,๙๒๐.๐๐
	๓.๑๕ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-	๑,๐๙๖,๒๒๔.๐๐
	๓.๑๖ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	-

ลำดับที่	รายการ	จ่ายจริง ๒๕๖๘ (เงินอุดหนุนทั่วไป)	จ่ายจริง ๒๕๖๘ (เงินรายได้)
๓.๑๗	บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	-	-
๓.๑๘	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	-	๒,๔๙๘,๙๓๓.๐๐
๓.๑๙	ทุนการศึกษา	-	-
๓.๒๐	เงินเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด	-	-
๓.๒๑	เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	-	๓,๙๖๙.๐๐
๓.๒๒	เงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ	-	-
รวมการค่าใช้จ่ายจริง		๕,๕๗๘,๕๓๕.๐๐	๒๒,๓๗๖,๙๕๕.๖๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และฉบับเพิ่มเติม			๙๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐
คิดเป็นร้อยละ $\frac{๒๒,๓๗๖,๙๕๕.๖๐}{๙๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐} \times ๑๐๐$			๒๓.๕๕

**หมายเหตุ กรณีปี ๒๕๖๘ มีการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนหรือเงินค่าครองชีพ แต่มีการเบิกจ่ายภายหลังปี ๒๕๖๘ หรือจ่ายขาดเงินสะสมก็ให้นำมาคำนวณเป็นการค่าใช้จ่ายของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ด้วย

(ลงชื่อ) 
(นางเอกภา เสมอใจ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ) 
(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)
ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

(ลงชื่อ) 
(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

บัญชีรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
ถูกจ้าง และพนักงานจ้าง ที่ตั้งจ่ายในงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

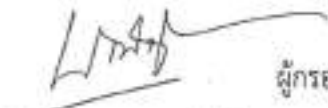
เทศบาลตำบลยางสอม อำเภอบุณฑล จังหวัดเชียงราย

ลำดับ ที่	รายการ	ตั้งจ่ายปีงบ ๒๕๖๔ (เงินอุดหนุนทั่วไป)	ตั้งจ่ายปีงบ ๒๕๖๔ (เงินรายได้)
๑	เงินเดือน เงินเดือนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔,๓๖๐,๖๕๔	๑๖,๑๒๑,๗๙๖
๒	ค่าจ้าง เงินค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ที่ถูกจ้างหรือพนักงานจ้างได้รับจาก อบท. (ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ/ทั่วไป))	๑,๕๑๓,๕๓๐	๒,๙๕๔,๑๔๐
๓	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๘๒๖,๗๒๖	๔,๒๗๑,๒๖๘
	๓.๑ เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	-	๓๖๓,๕๐๐
	๓.๒ เงินตอบแทนอื่นๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินเพิ่มอื่นๆ ตามที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบกำหนด ในลักษณะดังนี้		
	๓.๒.๑ เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน	๓๓๔,๕๐๐	๓๕๖,๘๐๐
	๓.๒.๒ ค่าตอบแทนพิเศษ	-	-
	๓.๒.๓ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	๖๓,๐๐๐	๔๒๙,๐๐๐
	๓.๒.๔ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พ.ด.พ.)	-	-
	๓.๒.๕ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ด.ส.)	-	๑๒,๐๐๐
	๓.๒.๖ เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานบริการ ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-	-
	๓.๒.๗ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	-	๕๓,๖๔๐
	๓.๒.๘ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการป้องกันภัยและดับเพลิง	-	-
	๓.๒.๙ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย ตำแหน่ง นิติกร (พ.ด.ก.)	-	๕๔,๐๐๐
	๓.๒.๑๐ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ของครูการศึกษา (พ.ค.ศ.)	-	-

ลำดับ ที่	รายการ	ตั้งจ่ายปีงบ ๒๕๖๙ (เงินอุดหนุนทั่วไป)	ตั้งจ่ายปีงบ ๒๕๖๙ (เงินรายได้)
	๓.๒.๑๑ เงินวิทยฐานะ	๓๘๖,๔๐๐	๓๘๖,๔๐๐
	๓.๒.๑๒ เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับศพ	-	๒๐,๐๐๐
	๓.๒.๑๓ เงินอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน	-	-
	๓.๓ เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่ พิเศษ (สปท.)	-	-
	๓.๔ เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	-	-
	๓.๕ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุน การศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของ กรุงเทพมหานครและข้าราชการกรุงเทพมหานคร	๔๔,๙๐๐	๒๖๓,๙๐๐
	๓.๖ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-	-
	๓.๗ เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและ วันหยุดราชการเฉพาะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	-	-
	๓.๘ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข สำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-	-
	๓.๙ เงินค่าเช่าบ้าน	๒๔,๐๐๐	๓,๒๖๔,๔๐๐
	๓.๑๐ เงินทำขวัญข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและ พนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติ ในหน้าที่	-	-
	๓.๑๑ เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	-	-
	๓.๑๒ เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	๔๔,๙๐๐	๑๒๒,๒๗๐
	๓.๑๓ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีโชดตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึง เงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการ ก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	-	-
	๓.๑๔ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๗๙,๓๒๖	๑๖๘,๙๕๘
	๓.๑๕ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-	๓,๑๕๖,๐๐๐
	๓.๑๖ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	-

ลำดับ ที่	รายการ	ตั้งจ่ายปีงบ ๒๕๖๙ (เงินอุดหนุนทั่วไป)	ตั้งจ่ายปีงบ ๒๕๖๙ (เงินรายได้)
	๓.๓๗ บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และ ประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการ ป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	-	-
	๓.๑๘ เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็น เงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	-	๕๐,๐๐๐
	๓.๑๙ ทุนการศึกษา	-	-
	๓.๒๐ เงินเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด	-	-
	๓.๒๓ เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	-	๓๐,๐๐๐
	๓.๒๒ เงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะ เป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ	-	-
รวมทั้งสิ้น		๖,๗๑๐,๙๐๐	๒๓,๓๙๗,๒๐๔
งบประมาณรายจ่าย ที่ตั้งจ่ายประจำปี ๒๕๖๙		๙๑,๐๐๐,๐๐๐	๙๑,๐๐๐,๐๐๐
คิดเป็นร้อยละ		๗.๓๗	๒๕.๖๖

(ลงชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นางเกษฎา เสมอใจ)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)

ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)

นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

จำนวนเด็กนักเรียนต่อจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ครู/ครูผู้ช่วย พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป
สังกัด เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนคา จังหัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวน เด็กนักเรียน	จำนวนตำแหน่ง				
			ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ครู/ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
๑	โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม	๘๕	๓	๘	๑	๓	๑๕
รวม		๘๕	๓	๘	๑	๓	๑๕

รายงานจำนวนนักเรียน/นักศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ที่	จังหวัด	อำเภอ	สพ.	ORG_CODE	ชื่อสถานศึกษา	ประเภทโรงเรียน	SchoolID	ประถมศึกษา								รวมทุกระดับ	ระดับการศึกษาที่ไม่ได้ระบุ							
								ป.๑	ป.๒	ป.๓	ป.๔	ป.๕	ป.๖	รวม	อนุบาล		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	อาชีวศึกษา				
๑	เชียงใหม่	ขุนตาล	เทศบาลตำบลขุนตาล	555555555	โรงเรียนเทศบาลวัดบ้านดอน	การศึกษาทั่วไป	5555555555555	30	3	4	37						37				/			
					ทั้งหมดโรงเรียน อยู่ใน ๓ สพป. เชียงใหม่ทั้งหมด			30	3	4	37						37							

ข้อมูลสถานศึกษา / ข้อมูลนักเรียน

ข้อมูลนักเรียน

จังหวัด	อำนาจ
เขตอาณ	ชุมพล
อปท.	โรงเรียน
เทศบาลตำบลบางฮ่อม	โรงเรียนเทศบาลตำบลบางฮ่อม
ปีการศึกษา *	ชั้นปี
2567	ที่เรียน
ห้องเรียน	เลขบัตรประจำตัวประชาชน
ชื่อ	นามสกุล

ผลการค้นหาจำนวน 85 รายการ

ลำดับ	ระดับชั้น	เลขบัตรประจำตัวประชาชน	รหัสประจำตัวนักเรียน	ชื่อ - นามสกุล	วันเดือนปีเกิด	อายุ	ปีการศึกษา/ผล
1	ประถมศึกษาปีที่ ๕ ชั้น 1	1809901156079	1433	เด็กชาย ธนภัทร ขวัญเงิน	06/01/2557	12 ปี	2569/1
2	ประถมศึกษาปีที่ ๕ ชั้น 1	1879901654389	1434	เด็กชาย ชรัส สิมะอริ	06/01/2557	12 ปี	2569/1
3	ประถมศึกษาปีที่ ๕ ชั้น 1	1879901861633	1435	เด็กชาย ธนวิทย์ วิเศษวงศ์	21/06/2557	11 ปี	2569/1
4	ประถมศึกษาปีที่ ๕ ชั้น 1	15799000002939	1436	เด็กหญิง อรุณพรพรณ์ คำขวัญ	04/07/2557	11 ปี	2569/1
5	ประถมศึกษาปีที่ ๕ ชั้น 1	1579901668124	1437	เด็กหญิง ณัฐณิชา สมพงษ์งาม	27/07/2557	11 ปี	2569/1
6	ประถมศึกษาปีที่ ๕ ชั้น 1	19599010304968	1438	เด็กหญิง ศิลา วิเศษงาม	13/09/2557	11 ปี	2569/1
7	ประถมศึกษาปีที่ ๕ ชั้น 1	1809902342613	1439	เด็กหญิง รัตนา ศุภวิเศษ	26/03/2557	12 ปี	2569/1
8	ประถมศึกษาปีที่ ๕ ชั้น 1	1819900982771	1441	เด็กหญิง เกษณิศา ไชยคำน้อย	06/08/2557	11 ปี	2569/1
9	ประถมศึกษาปีที่ ๕ ชั้น 1	1576900003011	1508	เด็กหญิง จิรัชชา นิมมานัน	30/08/2557	11 ปี	2569/1
10	ประถมศึกษาปีที่ ๕ ชั้น 1	1576900003094	1509	เด็กหญิง นภัสสร นิมมาน	10/11/2557	11 ปี	2569/1
11	ประถมศึกษาปีที่ ๕ ชั้น 1	1579901699543	1510	เด็กหญิง นันทิยา นิตย	19/01/2558	11 ปี	2569/1
12	ประถมศึกษาปีที่ 5 ชั้น 1	1579901742017	1444	เด็กชาย ไชยวิ ศรีคำ	06/10/2558	10 ปี	2569/1
13	ประถมศึกษาปีที่ 5 ชั้น 1	1149901449729	1447	เด็กชาย ธนศักดิ์ หนูสี	29/12/2558	10 ปี	2569/1
14	ประถมศึกษาปีที่ 5 ชั้น 1	15699039958053	1448	เด็กชาย ศิษณุพล ธีรภั	29/07/2558	10 ปี	2569/1
15	ประถมศึกษาปีที่ 5 ชั้น 1	1879901712297	1449	เด็กชาย วรวิทย์ ขวัญวงศ์	11/04/2558	11 ปี	2569/1
16	ประถมศึกษาปีที่ 5 ชั้น 1	1579901754218	1451	เด็กหญิง นภาพร นิลสุวรรณ	24/04/2558	11 ปี	2569/1
17	ประถมศึกษาปีที่ 5 ชั้น 1	1576900003484	1453	เด็กหญิง ไชยรา วาปีสิงห์	25/08/2558	10 ปี	2569/1
18	ประถมศึกษาปีที่ 5 ชั้น 1	15769000000196	1501	เด็กหญิง นันทิยา นิตย	13/01/2558	11 ปี	2569/1
19	ประถมศึกษาปีที่ 5 ชั้น 1	1560301582886	1570	เด็กชาย ธนพล นิมมาน	18/08/2558	10 ปี	2569/1
20	ประถมศึกษาปีที่ 5 ชั้น 1	1579901713899	1525	เด็กหญิง นันทิยา นิลสุวรรณ	29/04/2558	11 ปี	2569/1

22	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1670900063303	3461	អ៊ីនធឺណិត ហេនីស៍ ហង់រី	18/10/2559	១ ឆ្នាំ	2559/1
23	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1579901811353	3462	អ៊ីនធឺណិត គាត់ប្រាំបី កន្សោម	06/11/2559	១ ឆ្នាំ	2559/1
24	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1610101742235	3463	អ៊ីនធឺណិត គីរីយា គុណសិរី	21/07/2559	១ ឆ្នាំ	2559/1
25	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1110000162205	3465	អ៊ីនធឺណិត ក្រីនតា ប្រាសាទវិហារ	26/05/2559	១ ឆ្នាំ	2559/1
26	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1579901766238	3467	អ៊ីនធឺណិត លីកាប៊ុន ហេនី	16/02/2559	១០ ឆ្នាំ	2559/1
27	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1102022394962	3469	អ៊ីនធឺណិត វិសេស្វរា ឥន្ទ្របារាតី	24/08/2559	១ ឆ្នាំ	2559/1
28	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1203001296265	3470	អ៊ីនធឺណិត វិរុទ្ធិវិហារ តែនាម	22/01/2559	10 ឆ្នាំ	2559/1
29	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1576000003889	3509	អ៊ីនធឺណិត ក្រីនតា អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	12/06/2559	១ ឆ្នាំ	2559/1
30	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1567001594264	3519	អ៊ីនធឺណិត ប្រាសាទ អន្តរាគមន៍	01/06/2559	១ ឆ្នាំ	2559/1
31	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1579900004231	3521	អ៊ីនធឺណិត អន្តរាគមន៍ អ៊ីន	17/02/2560	១ ឆ្នាំ	2560/1
32	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1579901798241	3522	អ៊ីនធឺណិត ក្រីនតា ប្រាសាទ	06/09/2559	១ ឆ្នាំ	2559/1
33	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1576000004640	3473	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត តែនាម	06/12/2560	១ ឆ្នាំ	2559/1
34	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1579901847638	3474	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត ប្រាសាទ	29/09/2560	១ ឆ្នាំ	2559/1
35	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1579900004184	3475	អ៊ីនធឺណិត តែនាម អ៊ីនធឺណិត	02/01/2560	១ ឆ្នាំ	2559/1
36	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1579901848430	3476	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	27/05/2560	១ ឆ្នាំ	2560/1
37	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1576000004290	3477	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត ប្រាសាទ	25/04/2560	១ ឆ្នាំ	2560/1
38	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1576000004281	3478	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	24/04/2560	១ ឆ្នាំ	2560/1
39	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1579901825753	3480	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	25/01/2560	១ ឆ្នាំ	2560/1
40	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1579901864566	3481	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	11/09/2560	១ ឆ្នាំ	2560/1
41	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1129701726861	3487	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	01/01/2567	0	2560/1
42	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1579901898301	3540	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	26/03/2561	១ ឆ្នាំ	2560/1
43	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1579901799865	3541	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	14/09/2559	១ ឆ្នាំ	2560/1
44	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1579901906120	3488	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	14/05/2561	១ ឆ្នាំ	2560/1
45	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1576000004893	3489	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	25/06/2561	1 ឆ្នាំ	2560/1
46	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1576000005943	3490	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	14/09/2561	1 ឆ្នាំ	2560/1
47	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1576000005925	3491	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	20/11/2561	1 ឆ្នាំ	2560/1
48	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1576000004890	3493	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	19/05/2561	1 ឆ្នាំ	2560/1
49	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1576000004940	3494	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	02/08/2561	1 ឆ្នាំ	2560/1
50	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1576001927556	3495	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	27/09/2561	1 ឆ្នាំ	2560/1
51	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1667001627739	3496	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	18/05/2561	1 ឆ្នាំ	2560/1
52	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1579901941301	3497	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	15/12/2561	1 ឆ្នាំ	2560/1
53	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1576000004630	3498	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	06/12/2560	១ ឆ្នាំ	2560/1
54	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1589000009139	3544	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	11/06/2561	1 ឆ្នាំ	2560/1
55	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1576000009474	3510	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	31/12/2562	១ ឆ្នាំ	2560/1
56	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1576000005221	3511	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	12/02/2562	1 ឆ្នាំ	2560/1
57	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1576000005466	3512	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	25/12/2562	១ ឆ្នាំ	2560/1
58	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1207013085134	3515	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	13/08/2562	១ ឆ្នាំ	2560/1
59	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1579901980775	3516	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	24/06/2562	១ ឆ្នាំ	2560/1
60	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1579901955138	3517	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	11/01/2563	1 ឆ្នាំ	2560/1
61	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1567001639454	3518	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	24/09/2562	១ ឆ្នាំ	2560/1
62	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1576000005270	3524	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	19/05/2562	១ ឆ្នាំ	2560/1
63	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	1399901868282	3543	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	11/12/2562	១ ឆ្នាំ	2560/1
64	ប្រធានគណៈកម្មាធិការ	៤	មីន	1	15760019001546	3526	អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត អ៊ីនធឺណិត	19/09/2562	១ ឆ្នាំ	2560/1

៥៥	ឧប្បាស ១ ម៉ឺន ១	1579900790818	3520	ស៊ីម៉ង់ត៍ អូស៊ីម៉ា កាមរាងកាយស៊ីម៉ង់ត៍	29/09/2563	៩០	2569/1
៥៦	ឧប្បាស ១ ម៉ឺន ១	1579900005750	3529	ស៊ីម៉ង់ត៍ អូស៊ីម៉ា កាមរាងកាយស៊ីម៉ង់ត៍	03/11/2563	៩០	2569/1
៥៧	ឧប្បាស ១ ម៉ឺន ១	1579900005792	3531	ស៊ីម៉ង់ត៍ អូស៊ីម៉ា កាមរាងកាយស៊ីម៉ង់ត៍	13/12/2563	៩០	2569/1
៥៨	ឧប្បាស ១ ម៉ឺន ១	1209902187349	3534	ស៊ីម៉ង់ត៍ អូស៊ីម៉ា កាមរាងកាយស៊ីម៉ង់ត៍	29/04/2563	៩០	2569/1
៥៩	ឧប្បាស ១ ម៉ឺន ១	1579900005807	3535	ស៊ីម៉ង់ត៍ អូស៊ីម៉ា កាមរាងកាយស៊ីម៉ង់ត៍	22/04/2564	៩០	2569/1
៦០	ឧប្បាស ១ ម៉ឺន ១	1579902003007	3538	ស៊ីម៉ង់ត៍ អូស៊ីម៉ា កាមរាងកាយស៊ីម៉ង់ត៍	25/02/2564	៩០	2569/1
៦១	ឧប្បាស ១ ម៉ឺន ១	1509907467481	3547	ស៊ីម៉ង់ត៍ អូស៊ីម៉ា កាមរាងកាយស៊ីម៉ង់ត៍	15/04/2564	៩០	2569/1
៦២	ឧប្បាស ២ ម៉ឺន ១	1579902091899	3548	ស៊ីម៉ង់ត៍ អូស៊ីម៉ា កាមរាងកាយស៊ីម៉ង់ត៍	07/10/2564	៩០	2569/1
៦៣	ឧប្បាស ២ ម៉ឺន ១	1579902097875	3549	ស៊ីម៉ង់ត៍ អូស៊ីម៉ា កាមរាងកាយស៊ីម៉ង់ត៍	21/11/2564	៩០	2569/1
៦៤	ឧប្បាស ២ ម៉ឺន ១	1579900006136	3549	ស៊ីម៉ង់ត៍ អូស៊ីម៉ា កាមរាងកាយស៊ីម៉ង់ត៍	07/03/2565	៩០	2569/1
៦៥	ឧប្បាស ១ ម៉ឺន ១	15799021111289	3549	ស៊ីម៉ង់ត៍ អូស៊ីម៉ា កាមរាងកាយស៊ីម៉ង់ត៍	10/09/2565	៩០	2569/1
៦៦	ឧប្បាស ១ ម៉ឺន ១	1579900006309	3550	ស៊ីម៉ង់ត៍ អូស៊ីម៉ា កាមរាងកាយស៊ីម៉ង់ត៍	03/04/2565	៩០	2569/1
៦៧	ឧប្បាស ១ ម៉ឺន ១	1579900006373	3551	ស៊ីម៉ង់ត៍ អូស៊ីម៉ា កាមរាងកាយស៊ីម៉ង់ត៍	18/01/2566	៩០	2569/1
៦៨	ឧប្បាស ១ ម៉ឺន ១	1579902147732	3552	ស៊ីម៉ង់ត៍ អូស៊ីម៉ា កាមរាងកាយស៊ីម៉ង់ត៍	31/12/2565	៩០	2569/1
៦៩	ឧប្បាស ១ ម៉ឺន ១	1579902159374	3553	ស៊ីម៉ង់ត៍ អូស៊ីម៉ា កាមរាងកាយស៊ីម៉ង់ត៍	22/09/2566	៩០	2569/1
៧០	ឧប្បាស ១ ម៉ឺន ១	1579902127399	3554	ស៊ីម៉ង់ត៍ អូស៊ីម៉ា កាមរាងកាយស៊ីម៉ង់ត៍	20/07/2567	៩០	2569/1
៧១	ឧប្បាស ១ ម៉ឺន ១	1579902129751	3555	ស៊ីម៉ង់ត៍ អូស៊ីម៉ា កាមរាងកាយស៊ីម៉ង់ត៍	08/06/2567	៩០	2569/1
៧២	ឧប្បាស ១ ម៉ឺន ១	1500201480999	3556	ស៊ីម៉ង់ត៍ អូស៊ីម៉ា កាមរាងកាយស៊ីម៉ង់ត៍	04/07/2567	៩០	2569/1
៧៣	ឧប្បាស ១ ម៉ឺន ១	1579900148933	3557	ស៊ីម៉ង់ត៍ អូស៊ីម៉ា កាមរាងកាយស៊ីម៉ង់ត៍	11/10/2567	៩០	2569/1
៧៤	ឧប្បាស ១ ម៉ឺន ១	1739903090902	3558	ស៊ីម៉ង់ត៍ អូស៊ីម៉ា កាមរាងកាយស៊ីម៉ង់ត៍	09/04/2568	៩០	2569/1

จำนวนเด็กเล็กต่อจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ครู/ครูผู้ช่วย พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป
สังกัด เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอรูนาค จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวน เด็กเล็ก	จำนวนตำแหน่ง				
			ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู/ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขมภู	๙	๑	๑	๑	-	๓
๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำแพร่	๑๑	๑	๑	๒	-	๔
๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าแดง	๒๘	๑	๑	๒	-	๖
๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพญาพิภักดิ์	๒๕	๑	๑	๑	-	๓
๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางฮอม	๗	๑	๑	๒	-	๔
๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยลึก	๑๖	๑	๑	๑	-	๓
รวม		๙๓	๖	๘	๙	๐	๒๓

รายงานจำนวนเด็กเล็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดอปท

ที่	จังหวัด	อำเภอ	อปท.	ORG_CODE	ชื่อสถานศึกษา	SchoolID	ช่วงอายุ				รวม
							2 ขวบ	3 ขวบ	4 ขวบ	5 ขวบ	
1	เชียงราย	ขุนตาล	เทศบาลตำบลยางฮอม	05571403	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขมภู	3057500205	5	4	-	-	9
2	เชียงราย	ขุนตาล	เทศบาลตำบลยางฮอม	05571403	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำแพร่	3057500209	5	6	-	-	11
3	เชียงราย	ขุนตาล	เทศบาลตำบลยางฮอม	05571403	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าแดง	3057500206	15	11	2	-	28
4	เชียงราย	ขุนตาล	เทศบาลตำบลยางฮอม	05571403	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพญาพิภักดิ์	3057500208	13	12	-	-	25
5	เชียงราย	ขุนตาล	เทศบาลตำบลยางฮอม	05571403	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางฮอม	3057500207	7	-	-	-	7
6	เชียงราย	ขุนตาล	เทศบาลตำบลยางฮอม	05571403	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวสีก	3057500203	7	3	3	-	13
					ทั้งหมด 6 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ใน 1 อปท. ของจังหวัดเชียงราย		52	36	5	-	93

ข้อมูลสถานศึกษา / ข้อมูลเด็กเล็ก

ข้อมูลโรงเรียน

จังหวัด	อำเภอ
เรียงราย	ขุนสาร
อปท.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
เทศบาลตำบลยางฮอน	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนอง
ปีการศึกษา	พ.ศ.
2569	1
เลขบัตรประจำตัวประชาชน	ระดับชั้น ช่วงอายุ
	พิเศษ
ชื่อ	นามสกุล

ข้อมูลโรงเรียน

ข้อมูลเด็กเล็ก

ผลการค้นหาจำนวน 9 รายการ

ข้อมูลโรงเรียน

ลำดับ	ระดับชั้น (ช่วงอายุ)	เลขบัตรประจำตัวประชาชน	รหัสประจำตัวโรงเรียน	ชื่อ - นามสกุล	วันเดือนปีเกิด	อายุ	ปีการศึกษา/พ.ศ.
1	2 ขวบ	1103705800891	5136	เด็กชาย ธิยาภรณ์ นวลนิ	29/10/2566	2 ขวบ	2569/1
2	2 ขวบ	1300101341887	5140	เด็กหญิง นพิตาพร รอดสม	04/10/2566	2 ขวบ	2569/1
3	2 ขวบ	1579902179278	5739	เด็กหญิง ภาณุวณิช มีดาม	11/09/2568	2 ขวบ	2569/1
4	2 ขวบ	1139601076309	5138	เด็กหญิง วิไลธรา งามน	01/08/2566	2 ขวบ	2569/1
5	2 ขวบ	1579902167885	5137	เด็กหญิง นพชฎาภา ฤทธิรงค์	01/06/2566	2 ขวบ	2569/1
6	3 ขวบ	1579902164319	5138	เด็กหญิง ธิยาภรณ์ งามน	08/05/2568	3 ขวบ	2569/1
7	3 ขวบ	1579902152892	5133	เด็กหญิง ธิยาภรณ์ ศรีจันทร์	29/01/2566	3 ขวบ	2569/1
8	3 ขวบ	15799021-90274	5132	เด็กชาย ภาณุพงศ์ ไชย	22/10/2565	3 ขวบ	2569/1
9	3 ขวบ	1118709451138	5121	เด็กชาย ภาณุพงศ์ ศรี	13/09/2565	3 ขวบ	2569/1

หน้า 10 รายการ

1 ถึง 9 รายการแรก

ข้อมูลสถานศึกษา / ข้อมูลเด็กเล็ก

Q ข้อมูลเด็กเล็ก

จังหวัด	อำเภอ
เรียงรายชื่อ	ศูนย์สาร
อปท.	ศูนย์พัฒนาศึกษาเล็ก
เทศบาลตำบลบางสน	ศูนย์พัฒนาศึกษาเล็กบ้านบางสน
ปีการศึกษา	เดือน
2568	1
เลขบัตรประจำตัวประชาชน	ระดับชั้น ช่วงอายุ
	ปีแรก
ชื่อ	นามสกุล

ผลการค้นหาจำนวน 11 รายการ

ลำดับ	ระดับชั้น (ช่วงอายุ)	เลขบัตรประจำตัวประชาชน	ชื่อประจำตัวเด็ก	ชื่อ - นามสกุล	วันเดือนปีเกิด	อายุ	ปีการศึกษาบน
1	2 ขวบ	1500701734721	048	เด็กหญิง นิตยาธิษฐาน นิตน	21/11/2566	2 ขวบ	2569/1
2	3 ขวบ	1579902187416	045	เด็กหญิง ทนตะวัน นกน	07/11/2566	2 ขวบ	2569/1
3	2 ขวบ	1578800154884	044	เด็กชาย นิตยาธิษฐาน นิตน	12/10/2566	2 ขวบ	2569/1
4	2 ขวบ	1579902171137	042	เด็กชาย ไชยวุฒิ นิต	06/07/2566	2 ขวบ	2569/1
5	2 ขวบ	1577100008415	043	เด็กชาย นิตยาธิษฐาน นิตน	15/06/2566	2 ขวบ	2569/1
6	3 ขวบ	1209501882868	040	เด็กชาย นนทิยา นิตน	13/05/2566	3 ขวบ	2569/1
7	3 ขวบ	1219001001895	038	เด็กชาย นิตยาธิษฐาน นิตน	16/01/2566	3 ขวบ	2569/1
8	3 ขวบ	1600101251478	039	เด็กชาย นิตยาธิษฐาน นิตน	31/01/2566	3 ขวบ	2569/1
9	3 ขวบ	1579902188880	041	เด็กหญิง นนทิยา นิตน	08/10/2565	3 ขวบ	2569/1
10	3 ขวบ	1578900004233	007	เด็กชาย นิตยาธิษฐาน นิตน	18/07/2565	3 ขวบ	2569/1
11	3 ขวบ	1579902139980	036	เด็กชาย นนทิยา นิตน	20/05/2565	3 ขวบ	2569/1

หน้า 25 จาก 25

1 ถึง 11 จากทั้งหมด 11

ข้อมูลสถานศึกษา / ข้อมูลเด็กเล็ก

Q ข้อมูลเด็กเล็ก

จังหวัด	อำนาจ
เรียงรายชื่อ	บุคลากร
สพท.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
เทศบาลตำบลยางฮอม	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ้านดง
ปีการศึกษา	เดือน
2569	1
เลขบัตรประจำตัวประชาชน	ระดับชั้น ช่วงอายุ
	ทั้งหมด
ชื่อ	นามสกุล

ผลการค้นหาจำนวน 28 รายการ

ลำดับ	ระดับชั้น (ช่วงอายุ)	เลขบัตรประจำตัวประชาชน	รหัสประจำตัวบัตร	ชื่อ - นามสกุล	วันเดือนปีเกิด	อายุ	ปีการศึกษา/เทอม
1	2 ขวบ	1579902210388	2141	เด็กชาย วิเศษชัย วัฒนชัย	16/05/2547	2 ขวบ	2569/1
2	2 ขวบ	1579902205759	2147	เด็กหญิง อัญชลี วัฒนชัย	01/04/2547	2 ขวบ	2569/1
3	2 ขวบ	1576900006543	2146	เด็กหญิง อธิษฐาน วัฒนชัย	01/02/2547	2 ขวบ	2569/1
4	2 ขวบ	1118700435634	2140	เด็กชาย เกษมศักดิ์ ฤทธิ	16/01/2547	2 ขวบ	2569/1
5	2 ขวบ	1576900000633	2139	เด็กชาย พชรวิทย์ ฤทธิ	11/05/2547	2 ขวบ	2569/1
6	2 ขวบ	1579902196474	2143	เด็กหญิง สติยา วัฒนชัย	10/01/2547	2 ขวบ	2569/1
7	2 ขวบ	1547700216570	2137	เด็กชาย สติยา วัฒนชัย	23/11/2546	2 ขวบ	2569/1
8	2 ขวบ	1547700216561	2138	เด็กชาย สติยา วัฒนชัย	23/11/2546	2 ขวบ	2569/1
9	2 ขวบ	1579902182542	2144	เด็กหญิง สติยา วัฒนชัย	11/10/2546	2 ขวบ	2569/1
10	2 ขวบ	1571300198238	2136	เด็กชาย ภูมิพล วัฒนชัย	06/10/2546	2 ขวบ	2569/1
11	2 ขวบ	1579902182384	2135	เด็กชาย สติยา วัฒนชัย	26/09/2546	2 ขวบ	2569/1
12	2 ขวบ	1577000049545	2143	เด็กหญิง สติยา วัฒนชัย	02/09/2546	2 ขวบ	2569/1
13	2 ขวบ	1579902171387	2142	เด็กหญิง สติยา วัฒนชัย	18/07/2546	2 ขวบ	2569/1
14	2 ขวบ	1579902167491	2141	เด็กหญิง สติยา วัฒนชัย	30/05/2546	2 ขวบ	2569/1
15	2 ขวบ	1579902166081	2134	เด็กชาย สติยา วัฒนชัย	23/05/2546	2 ขวบ	2569/1
16	2 ขวบ	1579902162782	2133	เด็กหญิง สติยา วัฒนชัย	14/04/2546	2 ขวบ	2569/1
17	2 ขวบ	1579902157568	2132	เด็กหญิง สติยา วัฒนชัย	09/03/2546	2 ขวบ	2569/1
18	2 ขวบ	1579902156031	2131	เด็กหญิง สติยา วัฒนชัย	17/02/2546	2 ขวบ	2569/1
19	2 ขวบ	0057691000061	2126	เด็กชาย สติยา วัฒนชัย	25/02/2546	2 ขวบ	2569/1

លំដាប់	ឈ្មោះ (ឈ្មោះ)	លេខសម្គាល់ស្រី/ស្រី	ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត	ឈ្មោះស្រី/ស្រី	ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត	ឈ្មោះ	ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត
21	3 ឆ្នាំ	1749900792157	2124	ស្រី/ស្រី	24/10/2565	3 ឆ្នាំ	2565/1
22	3 ឆ្នាំ	1579902138296	2129	ស្រី/ស្រី	09/10/2565	3 ឆ្នាំ	2565/1
23	3 ឆ្នាំ	1579902136285	2128	ស្រី/ស្រី	22/08/2565	3 ឆ្នាំ	2565/1
24	3 ឆ្នាំ	1579902138343	2123	ស្រី/ស្រី	15/08/2565	3 ឆ្នាំ	2565/1
25	3 ឆ្នាំ	1579902131470	2122	ស្រី/ស្រី	21/08/2565	3 ឆ្នាំ	2565/1
26	3 ឆ្នាំ	1579902131178	2121	ស្រី/ស្រី	19/08/2565	3 ឆ្នាំ	2565/1
27	4 ឆ្នាំ	1579902134095	2101	ស្រី/ស្រី	11/04/2565	4 ឆ្នាំ	2565/1
28	4 ឆ្នាំ	1100402944287	2097	ស្រី/ស្រី	14/01/2565	4 ឆ្នាំ	2565/1

សរុប 28 ឈ្មោះ

1 លើ 28 ឈ្មោះ

ข้อมูลสถานศึกษา / ข้อมูลเด็กเล็ก

ข้อมูลเบื้องต้น

จังหวัด	อำเภอ
เขียนราย	ชุมชน
อปท.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
เทศบาลตำบลหนอง...	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน...
ปีการศึกษา	เทอม
2560	1
เลขบัตรประจำตัวประชาชน	ระดับชั้น ช่วงอายุ
	ปีแรก
ชื่อ	นามสกุล

ผลการค้นหาจำนวน 25 รายการ

ลำดับ	ระดับชั้น (ช่วงอายุ)	เลขบัตรประจำตัวประชาชน	รหัสประจำตัวนักเรียน	ชื่อ - นามสกุล	วันเดือนปีเกิด	อายุ	ปีการศึกษา/เทอม
1	2 ขวบ	1576900006626	262	เด็กชาย นภวิชญ์ นภวงศ์	06/06/2547	2 ขวบ	2548/1
2	2 ขวบ	1576900006608	245	เด็กชาย สุภาวิช นภี	12/04/2547	2 ขวบ	2548/1
3	2 ขวบ	1576900006586	246	เด็กชาย นภวิชญ์ นภวิชญ์	23/02/2547	2 ขวบ	2548/1
4	2 ขวบ	1576900006560	239	เด็กชาย นภวิชญ์ นภวิชญ์	12/02/2547	2 ขวบ	2548/1
5	2 ขวบ	0579900011388	238	เด็กชาย นภวิชญ์ นภี	21/12/2546	2 ขวบ	2549/1
6	2 ขวบ	1576900006489	209	เด็กชาย นภวิชญ์ นภวิชญ์	19/10/2546	3 ขวบ	2549/1
7	2 ขวบ	0576900003071	201	เด็กชาย นภวิชญ์ นภี	06/09/2546	3 ขวบ	2549/1
8	2 ขวบ	0695700114758	244	เด็กชาย นภวิชญ์ นภี	15/08/2546	2 ขวบ	2549/1
9	2 ขวบ	1576900006462	248	เด็กชาย นภวิชญ์ นภี	12/08/2546	2 ขวบ	2549/1
10	2 ขวบ	1576900006254	241	เด็กชาย นภวิชญ์ นภี	06/08/2546	2 ขวบ	2549/1
11	2 ขวบ	1579902171834	240	เด็กชาย นภวิชญ์ นภี	13/07/2546	2 ขวบ	2549/1
12	2 ขวบ	0576900003010	242	เด็กชาย นภวิชญ์ นภี	10/07/2546	2 ขวบ	2549/1
13	2 ขวบ	1576900006420	290	เด็กชาย นภวิชญ์ นภี	26/05/2546	2 ขวบ	2549/1
14	2 ขวบ	1576900006411	236	เด็กชาย นภวิชญ์ นภี	13/05/2546	3 ขวบ	2549/1
15	2 ขวบ	1149901730661	247	เด็กชาย นภวิชญ์ นภี	16/03/2546	3 ขวบ	2549/1
16	2 ขวบ	1576900006403	230	เด็กชาย นภวิชญ์ นภี	26/02/2546	3 ขวบ	2549/1
17	2 ขวบ	1579902144998	232	เด็กชาย นภวิชญ์ นภี	25/11/2545	3 ขวบ	2549/1
18	2 ขวบ	1576900006292	228	เด็กชาย นภวิชญ์ นภี	13/10/2545	3 ขวบ	2549/1
19	2 ขวบ	1579902137338	233	เด็กชาย นภวิชญ์ นภี	30/09/2545	3 ขวบ	2549/1

ลำดับ	รหัสรับ (จำนวน)	เลขบัตรประจำตัวประชาชน	รหัสประจำตัวนักเรียน	4- ๒๒/๐ -	วันเดือนปีเกิด	อายุ	ปีการศึกษา/รอบ
21	3 ๑๖๖	11799021122107	343	นักเรียน ป.1/๒๒.๑๑๒	27/06/2565	3 ๑๖๖	2565/1
22	3 ๑๖๖	0578900000431	225	นักเรียน ม.๓/๒๒.๑๑๒	12/06/2565	3 ๑๖๖	2565/1
23	3 ๑๖๖	0578900000407	226	นักเรียน ม.๓/๒๒.๑๑๒	20/07/2565	3 ๑๖๖	2565/1
24	3 ๑๖๖	11799021125097	231	นักเรียน ม.๓/๒๒.๑๑๒	31/06/2565	3 ๑๖๖	2565/1
25	3 ๑๖๖	1178900006106	226	นักเรียน ม.๓/๒๒.๑๑๒	30/05/2565	3 ๑๖๖	2565/1

หน้า 25 จาก 25

1 ถึง 25 จากทั้งหมด 25

ข้อมูลสถานศึกษา / ข้อมูลเด็กเล็ก

Q ข้อมูลเด็กเล็ก

จังหวัด

เชียงใหม่

อำเภอ

เขตเทศบาลตำบลยางฮอม

ปีการศึกษา

2569

เลขบัตรประจำตัวประชาชน

ชื่อ

อำเภอ

เขตเทศบาลตำบลยางฮอม

ระดับชั้น ช่วงอายุ

ทั้งหมด

นามสกุล

โรงเรียน

ปีการศึกษา

ผลการค้นหาจำนวน 7 รายการ

ลำดับ	ระดับชั้น (ช่วงอายุ)	เลขบัตรประจำตัวประชาชน	รหัสประจำตัวนักเรียน	ชื่อ - นามสกุล	วันเดือนปีเกิด	อายุ	ปีการศึกษา/เทอม
1	2 ขวบ	15799022020466	017	เด็กชาย กุศลศ. ชื่นชม	07/02/2567	2 ขวบ	2569/1
2	2 ขวบ	1579902188753	020	เด็กหญิง นิตยา. วงศ์	17/11/2566	2 ขวบ	2569/1
3	2 ขวบ	1579902188366	021	เด็กหญิง พนิดาพร. งามบุญ	15/11/2566	2 ขวบ	2569/1
4	2 ขวบ	1579902184163	019	เด็กหญิง สวิษฐา. โนบะสิทธิ์	19/10/2566	2 ขวบ	2569/1
5	2 ขวบ	1579902186638	022	เด็กชาย อนุณิ. นิลสุข	17/10/2566	2 ขวบ	2569/1
6	2 ขวบ	1579902181000	018	เด็กชาย นิธิ. อภินันท์ราชกิจ	22/04/2566	2 ขวบ	2569/1
7	2 ขวบ	1579902167326	016	เด็กชาย ปิ่นเพชร. โนบะ	31/05/2566	2 ขวบ	2569/1

ข้อมูลสถานศึกษา / ข้อมูลเด็กเล็ก

ข้อมูลเด็กเล็ก

จังหวัด	อำเภอ
เชียงใหม่	ขุนหาญ
อปท.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
เทศบาลตำบลยางฮอม	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยสัก
ปีการศึกษา	เลขสม
2569	3
เลขบัตรประจำตัวประชาชน	ระดับชั้น ช่วงอายุ
	ทั้งหมด
ชื่อ	นามสกุล

ผลการค้นหาจำนวน 13 รายการ

ลำดับ	ระดับชั้น (ช่วงอายุ)	เลขบัตรประจำตัวประชาชน	รหัสประจำตัวนักเรียน	ชื่อ - นามสกุล	วันเดือนปีเกิด	อายุ	ปีการศึกษา/เลข
1.	2 ขวบ	1579902210094	-	เด็กหญิง อภพร . นนทะนงค์	13/05/2567	2 ขวบ	2569/1
2.	2 ขวบ	1209703555728	-	เด็กหญิง อภพร . นนทะนงค์	34/04/2567	2 ขวบ	2569/1
3.	2 ขวบ	1579902204804	-	เด็กชาย ประจักษ์กร . นนทะนงค์	19/05/2567	2 ขวบ	2569/1
4.	2 ขวบ	1579902202806	-	เด็กชาย อภพร . นนทะนงค์	05/05/2567	2 ขวบ	2569/1
5.	2 ขวบ	1060301688561	-	เด็กชาย วิชิต . นนทะนงค์	26/11/2566	2 ขวบ	2569/1
6.	2 ขวบ	1129902800332	-	เด็กหญิง เบ็ญ . นนทะนงค์	26/11/2566	2 ขวบ	2569/1
7.	2 ขวบ	1579902175256	-	เด็กชาย อธิษฐ์ . นนทะนงค์	10/06/2566	2 ขวบ	2569/1
8.	3 ขวบ	1579902102434	-	เด็กชาย อธิษฐ์ . นนทะนงค์	17/01/2564	3 ขวบ	2569/1
9.	3 ขวบ	1579900006332	-	เด็กชาย อธิษฐ์ . นนทะนงค์	13/11/2565	3 ขวบ	2569/1
10.	3 ขวบ	1579902110490	-	เด็กชาย อธิษฐ์ . นนทะนงค์	13/06/2565	3 ขวบ	2569/1
11.	4 ขวบ	1577900041080	-	เด็กหญิง อธิษฐ์ . นนทะนงค์	02/04/2565	4 ขวบ	2569/1
12.	4 ขวบ	1209900011881	-	เด็กหญิง อภพร . นนทะนงค์	19/01/2565	4 ขวบ	2569/1
13.	4 ขวบ	1579902104189	-	เด็กชาย วิชิต . นนทะนงค์	03/01/2565	4 ขวบ	2569/1



เทศบาลตำบลเวียง
รับที่ ๒๕๖๙
วันที่ 29 ก.ย. 2569
เวลา 16.00.

ที่ ขร ๐๐๒๓.๘/ว ๕๕๑

ที่ว่าการอำเภอขุนตาล
ถนนเหือง - เชียงของ ขร ๕๗๓๔๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนตรีตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดเชียงราย ที่ ขร ๐๐๒๓.๒/ว ๒๖๓๓๒
ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙

จำนวน ๓ ชุด

ด้วยจังหวัดเชียงรายแจ้งว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย www.chiangrailocla.go.th เมนู "มติ ก.ท.จ.เชียงราย"

เพื่อให้การปฏิบัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอแจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ให้เทศบาลตำบลในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ออกคำสั่งตามมติดังกล่าวข้างต้น และส่งสำเนาคำสั่งให้จังหวัด จำนวน ๑ ชุด ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่ออกคำสั่ง กรณีไม่สามารถออกคำสั่งตามมติได้ ให้รายงานเหตุขัดข้องให้จังหวัดเชียงรายทราบด้วย
๒. ส่งสำเนาคำสั่งหรือรายงานเหตุขัดข้อง ให้อำเภอทราบอีกทางหนึ่งด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิศิษฐ์ ทวนสีพ)

ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ) รักษาราชการแทน
นายอำเภอขุนตาล

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอขุนตาล

โทรศัพท์ ๐-๕๓๓๗๔-๗๔๐๐๔



ที่ ขร ๐๐๒๓.๒/ว ๒๖๓๓๒

ศาลากลางจังหวัดเชียงราย
ถนนแม่ฟ้าหลวง ขร ๕๗๓๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้น อำเภอต๋อยหลวงและอำเภอแม่ฟ้าหลวง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔

เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๔

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๔ มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย www.chiangrailocal.go.th เมนู "มติ ก.ท.จ.เชียงราย"

เพื่อให้การปฏิบัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้อำเภอแจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ให้เทศบาลในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

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

๒. ส่งสำเนาคำสั่งหรือรายงานเหตุขัดข้อง ให้อำเภอทราบอีกทางหนึ่งด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายประสงค์ นิลอักษร)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฎิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.เชียงราย

โทรศัพท์ ๐ ๕๓๓๕ ๐๓๖๕ ต่อ ๓๒

สรุปมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย)
ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙
เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙

๕.๑๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติในเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาล ดังนี้

๑. เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาล จำนวน ๗๘ แห่ง (รายละเอียดตามบัญชีสรุปแนบท้าย)

๒. เห็นชอบให้เทศบาล จำนวน ๑๒ แห่ง ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|----------------------|
| ๑) ทต.บ้านตู | ๗) ทต.แม่ลาว |
| ๒) ทต.สันทราย อ.เมืองเชียงราย | ๘) ทต.บ้านเหล่า |
| ๓) ทต.ดอยฮาง | ๙) ทต.บุญเรือง |
| ๔) ทต.สันทราย อ.แม่จัน | ๑๐) ทต.เวียงเชียงของ |
| ๕) ทต.ห้วยไคร้ | ๑๑) ทต.สันมะค่า |
| ๖) ทต.แม่ชะจาน | ๑๒) ทต.ศรีโพธิ์เงิน |

ซึ่งมีการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สูงและมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าร้อยละ ๓๕ โดยหลังจากสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้เทศบาลทั้ง ๑๒ แห่ง ดำเนินการจัดส่งบัญชีรายรับ - รายจ่ายจริง ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รายงานให้ ก.ท.จ.เชียงราย ทราบ เพื่อเป็นข้อมูลในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อไป

แนวทางปฏิบัติ ตามข้อ ๑

๑. ให้เทศบาลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

๒. ให้เทศบาลประกาศโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ

๓. ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่างโดยเร็ว

๔. ให้เทศบาลส่งสำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้จังหวัดจำนวน ๑ เล่ม (ให้สำเนาประกาศ ข้อ ๑ และข้อ ๒ ใส่ไว้ในแผนอัตรากำลังด้วย) ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่มีประกาศา



สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ที่	อำนาจ	อ.พ.	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังใหม่				เพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ในแผนอัตรากำลัง (ข้อ ๔)				คณะกรรมการ จัดทำแผนฯ
				๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
๑	เมืองเชียงราย	หน.เชียงราย	เดิม	๑,๖๐๓	๑,๖๐๓	๑,๖๐๓	๑,๖๐๓	๑,๖๐๓	๑,๖๐๓	๑,๖๐๓	๑,๖๐๓	๑,๖๐๓	๑,๖๐๓	๑,๖๐๓	๑,๖๐๓	๒๒ ก.ค. ๒๕๖๙
๒	เมืองเชียงราย	ทต.บ้านดู่	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๑๔ ก.ค. ๒๕๖๙
๓	เมืองเชียงราย	ทต.นางแล	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๐ ก.ค. ๒๕๖๙
๔	เมืองเชียงราย	ทต.ป่าอ้อดอนชัย	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๒๐ ก.ค. ๒๕๖๙
๕	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๓	๒๕ ก.ค. ๒๕๖๙
๖	เมืองเชียงราย	ทต.สันทราย	๑๐๖	๑๐๖	๑๐๖	๑๐๖	๑๐๖	๑๐๖	๑๐๖	๑๐๖	๑๐๖	๑๐๖	๑๐๖	๑๐๖	๑๐๖	๑๓ ก.ค. ๒๕๖๙
๗	เมืองเชียงราย	ทต.ท่าสุต	๑๑๓	๑๑๓	๑๑๓	๑๑๓	๑๑๓	๑๑๓	๑๑๓	๑๑๓	๑๑๓	๑๑๓	๑๑๓	๑๑๓	๑๑๓	๒๖ ก.ค. ๒๕๖๙
๘	เมืองเชียงราย	ทต.หัวฝัก	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๑๐ ก.ค. ๒๕๖๙
๙	เมืองเชียงราย	ทต.ท่าสาย	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๓ ก.ค. ๒๕๖๙
๑๐	เมืองเชียงราย	ทต.คอยลาน	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๒๐ ก.ค. ๒๕๖๙
๑๑	เมืองเชียงราย	ทต.คอยช้าง	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	๒๕ ก.ค. ๒๕๖๙
๑๒	เมืองเชียงราย	ทต.แม่กรณ์	๑๑๕	๑๑๕	๑๑๕	๑๑๕	๑๑๕	๑๑๕	๑๑๕	๑๑๕	๑๑๕	๑๑๕	๑๑๕	๑๑๕	๑๑๕	๒๐ ก.ค. ๒๕๖๙
๑๓	แม่จัน	ทต.แม่จัน	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๒๕ ก.ค. ๒๕๖๙
๑๔	แม่จัน	ทต.จันทิมา	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๒๐ ก.ค. ๒๕๖๙
๑๕	แม่จัน	ทต.สันทราย	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๒๐ ก.ค. ๒๕๖๙
๑๖	แม่จัน	ทต.ป่าซาง	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๒๐ ก.ค. ๒๕๖๙
๑๗	แม่จัน	ทต.ท่าช้างเปือก	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๒๐ ก.ค. ๒๕๖๙
๑๘	แม่จัน	ทต.สายน้ำคำ	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๒๐ ก.ค. ๒๕๖๙
๑๙	แม่จัน	ทต.แม่ไร่	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๒๐ ก.ค. ๒๕๖๙
๒๐	แม่จัน	ทต.จอมจันทร	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๒๐ ก.ค. ๒๕๖๙
๒๑	แม่จัน	ทต.แม่สาย	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๒๐ ก.ค. ๒๕๖๙
๒๒	แม่จัน	ทต.หัวฝัก	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๒๐ ก.ค. ๒๕๖๙

๑๒

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ที่	อำเภอ	อปท.	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ในแผนอัตรากำลัง (ข้อ ๗)				คณะกรรมการ จัดทำแผนฯ ประชุม(ว.ค.ป.)
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๒๔	แม่สาย	ทต.เวียงพางคำ	๑๕๒	๑๕๒	๑๕๒	๑๕๒	-	-	-	๑๑,๑๗	๑๑,๑๗	๑๑,๑๗	๑๑,๑๗	๑๑,๑๗	๑๐ ก.ค. ๒๕๖๓
๒๕	แม่สาย	ทต.แม่สายมิตรภาพ	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	๒๕,๘๐	๒๕,๘๐	๒๕,๘๐	๒๕,๘๐	๒๕,๘๐	๒๒ ก.ค. ๒๕๖๓ / ๔ ก.ค. ๒๕๖๔
๒๖	พาน	ทต.เมืองพาน	๑๓๒	๑๓๒	๑๓๒	๑๓๒	๑๓	-	-	๑๔,๗๗	๑๔,๗๗	๑๔,๗๗	๑๔,๗๗	๑๔,๗๗	๑๔ ก.ค. ๒๕๖๓
๒๗	พาน	ทต.สันมะเขือ	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	-๓	-	-	๒๓,๗๓	๒๓,๗๓	๒๓,๗๓	๒๓,๗๓	๒๓,๗๓	๒๑ ก.ค. ๒๕๖๓
๒๘	พาน	ทต.แม่ฮื้อ	๓๐	๓๕	๓๕	๓๕	+๕/-๕	-	-	๒๖,๕๖	๒๖,๕๖	๒๖,๕๖	๒๖,๕๖	๒๖,๕๖	๒๔ มิ.ย. ๒๕๖๓
๒๙	แม่สรวย	ทต.แม่สรวย	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	+๒/-๒	-	-	๓๓,๕๓	๓๓,๕๓	๓๓,๕๓	๓๓,๕๓	๓๓,๕๓	๑๐ ก.ค. ๒๕๖๓
๓๐	แม่สรวย	ทต.เจดีย์หลวง	๘๒	๘๒	๘๒	๘๒	+๕/-๕	-	-	๓๓,๐๑	๓๓,๐๑	๓๓,๐๑	๓๓,๐๑	๓๓,๐๑	๑๔ ก.ค. ๒๕๖๓
๓๑	แม่สรวย	ทต.เวียงสรวย	๖๕	๖๕	๖๕	๖๕	-	-	-	๒๗,๗๓	๒๗,๗๓	๒๗,๗๓	๒๗,๗๓	๒๗,๗๓	๒๑ ก.ค. ๒๕๖๓
๓๒	เวียงป่าเป้า	ทต.เวียงป่าเป้า	๘๑	๘๑	๘๑	๘๑	+๔/-๔	-	-	๓๐,๕๗	๓๐,๕๗	๓๐,๕๗	๓๐,๕๗	๓๐,๕๗	๒๔ ก.ค. ๒๕๖๓
๓๓	เวียงป่าเป้า	ทต.ป่าจั่ว	๘๘	๘๘	๘๘	๘๘	+๕/-๕	-	-	๓๑,๗๓	๓๑,๗๓	๓๑,๗๓	๓๑,๗๓	๓๑,๗๓	๓๗ ก.ค. ๒๕๖๓
๓๔	เวียงป่าเป้า	ทต.แม่พญา	๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	-๗	-	-	๓๓,๖๖	๓๓,๖๖	๓๓,๖๖	๓๓,๖๖	๓๓,๖๖	๒๗ ก.ค. ๒๕๖๓
๓๕	เวียงป่าเป้า	ทต.เวียงกาหลง	๗๖	๗๖	๗๖	๗๖	+๒/-๒	-	-	๒๗,๕๓	๒๗,๕๓	๒๗,๕๓	๒๗,๕๓	๒๗,๕๓	๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๓
๓๖	แม่ลาว	ทต.แม่ลาว	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	+๑/-๑	-	-	๓๔,๓๗	๓๔,๓๗	๓๔,๓๗	๓๔,๓๗	๓๔,๓๗	๑๖ ก.ค. ๒๕๖๓
๓๗	แม่ลาว	ทต.ป่าก๋อย	๑๑๔	๑๑๔	๑๑๔	๑๑๔	-๓	-	-	๓๔,๑๔	๓๔,๑๔	๓๔,๑๔	๓๔,๑๔	๓๔,๑๔	๒๐ ก.ค. ๒๕๖๓
๓๘	แม่ลาว	ทต.ดงมะดะ	๗๓	๗๓	๗๓	๗๓	-	-	-	๓๐,๕๗	๓๐,๕๗	๓๐,๕๗	๓๐,๕๗	๓๐,๕๗	๑๔ ก.ค. ๒๕๖๓
๓๙	เชียงแสน	ทต.เวียงเชียงแสน	๙๖	๙๖	๙๖	๙๖	-	-	-	๒๖,๑๘	๒๖,๑๘	๒๖,๑๘	๒๖,๑๘	๒๖,๑๘	๑๗ ก.ค. ๒๕๖๓
๔๐	เชียงแสน	ทต.เวียง	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	-	-	-	๓๓,๑๖	๓๓,๑๖	๓๓,๑๖	๓๓,๑๖	๓๓,๑๖	๒๔ ก.ค. ๒๕๖๓
๔๑	เชียงแสน	ทต.โพน	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	+๓	-	-	๒๖,๗๓	๒๖,๗๓	๒๖,๗๓	๒๖,๗๓	๒๖,๗๓	๒๗ ก.ค. ๒๕๖๓
๔๒	เวียงเชียงรุ้ง	ทต.บ้านเหล่า	๗๑	๖๗	๖๗	๖๗	-๔	-	-	๓๖,๒๗	๓๖,๒๗	๓๖,๒๗	๓๖,๒๗	๓๖,๒๗	๑๔ ก.ค. ๒๕๖๓
๔๓	เวียงเชียงรุ้ง	ทต.ป่าสา	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	-	-	-	๒๐,๓๐	๒๐,๓๐	๒๐,๓๐	๒๐,๓๐	๒๐,๓๐	๒๗ ก.ค. ๒๕๖๓
๔๔	เวียงเชียงรุ้ง	ทต.ดงมหาวัน	๕๕	๕๕	๕๕	๕๕	-	-	-	๓๑,๔๐	๓๑,๔๐	๓๑,๔๐	๓๑,๔๐	๓๑,๔๐	๒๔ ก.ค. ๒๕๖๓

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ที่	อำเภอ	อปท.	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ในแผนอัตรากำลัง (ข้อ ๙)			คณะกรรมการ จัดทำแผนฯ ประชุม(ว.ด.ป.)
				เดิม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	
๔๕	เทิง	ทต.เชียงเคี่ยน	เดิม	๖๓	๖๔	๖๔	๖๔	-	-	๓๕,๘๒	๓๕,๘๒	๓๕,๘๒	๙ ก.ค. ๒๕๖๕
๔๖	เวียงชัย	ทต.เวียงชัย	๘๖	๘๕	๘๕	๘๕	-๑	-	-	๓๖,๕๓	๓๖,๕๓	๓๖,๕๓	๒๔ ก.ค. ๒๕๖๕
๔๗	เวียงชัย	ทต.เวียงเหนือ	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	-	-	-	๒๔,๖๕	๒๔,๖๕	๒๔,๖๕	๑๔ ก.ค. ๒๕๖๕
๔๘	เวียงชัย	ทต.เมืองชุม	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	+๒/-๒	-	-	๓๐,๖๐	๓๐,๖๐	๓๐,๖๑	๒๔ ก.ค. ๒๕๖๕
๔๙	เวียงชัย	ทต.คอนศิลา	๘๑	๘๑	๘๑	๘๑	-	-	-	๒๘,๑๒	๒๘,๐๘	๒๘,๐๔	๒๔ ก.ค. ๒๕๖๕
๕๐	เวียงชัย	ทต.สิริเวียงชัย	๗๓	๗๓	๗๓	๗๓	-	-	-	๓๐,๖๐	๓๐,๕๕	๓๐,๕๕	๒๔ ก.ค. ๒๕๖๕
๕๑	พญาเม็งราย	ทต.พญาเม็งราย	๘๑	๗๙	๗๙	๗๙	+๒/-๔	+๑/-๓	-	๓๓,๒๓	๓๓,๓๐	๓๓,๓๐	๒๔ ก.ค. ๒๕๖๕
๕๒	พญาเม็งราย	ทต.ไม้ยา	๖๘	๗๐	๗๐	๗๐	+๓/-๑	-	-	๒๙,๘๗	๓๐,๐๓	๓๐,๑๕	๒๒ ก.ค. ๒๕๖๕
๕๓	พญาเม็งราย	ทต.เม็งราย	๖๔	๖๕	๖๕	๖๕	+๒/-๑	-	-	๓๐,๕๘	๓๐,๖๓	๓๐,๖๒	๑๕ ก.ค. ๒๕๖๕
๕๔	เชียงของ	ทต.ศรี	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘	-	-	-	๓๓,๐๔	๓๓,๑๒	๓๓,๑๒	๓๐ ก.ค. ๒๕๖๕
๕๕	เชียงของ	ทต.บุญเรือง	๗๙	๗๗	๗๖	๗๖	-๒	-๑	-	๓๕,๘๕	๓๕,๒๘	๓๕,๓๗	๑๖ ก.ค. ๒๕๖๕
๕๖	เชียงของ	ทต.เวียง	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	-	-	-	๓๖,๕๖	๓๖,๕๖	๓๖,๕๖	๒๔ มี.ย. ๒๕๖๕
๕๗	เชียงของ	ทต.เวียงเชียงของ	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒	+๔/-๔	-	-	๓๓,๑๖	๓๓,๑๓	๓๓,๑๓	๒๒ ก.ค. ๒๕๖๕
๕๘	เชียงของ	ทต.สถาป	๖๙	๗๙	๗๙	๗๙	+๑๐	-๓	-	๒๗,๕๖	๒๗,๖๓	๒๗,๗๓	๓๐ ก.ค. ๒๕๖๕
๕๙	เชียงของ	ทต.ศรีดอนชัย	๘๒	๘๓	๘๓	๘๓	+๓	-	-	๒๗,๑๔	๒๗,๒๐	๒๗,๒๗	๑๗ ก.ค. ๒๕๖๕
๖๐	เชียงของ	ทต.หัวชัย	๘๑	๘๑	๘๑	๘๑	-	-	-	๒๕,๑๓	๒๕,๓๕	๒๕,๒๐	๑๗ มี.ย. ๒๕๖๕
๖๑	เชียงแสน	ทต.บ้านแซว	๑๐๒	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-๒	-	-	๒๓,๔๔	๒๓,๓๔	๒๓,๒๔	๓ ก.ค. ๒๕๖๕
๖๒	เชียงแสน	ทต.แม่เงิน	๖๖	๖๖	๖๖	๖๖	-	-	-	๒๙,๑๖	๒๙,๑๖	๒๙,๐๖	๒๔ มี.ย. ๒๕๖๕
๖๓	เวียงแก่น	ทต.ม่วงยาย	๗๓	๗๓	๗๓	๗๓	-๑/+๑	-	-	๓๐,๖๖	๓๐,๗๕	๓๐,๘๓	๖ ก.ค. ๒๕๖๕
๖๔	เวียงแก่น	ทต.หล้าขาว	๖๑	๖๓	๖๓	๖๓	+๒	-	-	๓๑,๒๔	๓๑,๒๔	๓๑,๓๕	๑๓ ก.ค. ๒๕๖๕
๖๕	เวียงแก่น	ทต.ท่าข้าม	๗๑	๗๕	๗๕	๗๕	+๔	-	-	๓๖,๓๘	๓๖,๒๔	๓๖,๑๒	๑๕ ก.ค. ๒๕๖๕
๖๖	เทิง	ทต.เวียงเทิง	๘๖	๘๗	๘๗	๘๗	+๓/-๒	-	-	๓๖,๗๒	๓๖,๗๓	๓๖,๗๓	๒๒ ก.ค. ๒๕๖๕
๖๗	เทิง	ทต.บ้านปล้อง	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘	-	-	-	๓๑,๐๗	๓๑,๑๗	๓๑,๒๖	๒๑ ก.ค. ๒๕๖๕

สรุปการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ที่	อำเภอ	อปท.	กรอบ อัตราค่าจ้าง	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ในแผนอัตราค่าจ้าง (ข้อ ๙)			คณะกรรมการ จัดทำแผนฯ
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๖๘	เจียง	ทต.จัว	เดิม	๓๓	๔๓	๕๓	-	-	-	๒๖.๗๗	๒๖.๘๕	๒๖.๙๒	ประชุม(ว.ค.ป.) ๑๖ ก.ค. ๒๕๖๔
๖๙	เจียง	ทต.สันทรายงาม	๓๙	๔๐	๔๑	๔๒	+๒/-๑	+๑	-	๒๖.๗๐	๒๖.๗๖	๒๖.๘๒	๑๓ ก.ค. ๒๕๖๔
๗๐	เจียง	ทต.พางว	๗๖	๘๖	๘๖	๘๖	+๑๐	-	-	๒๕.๕๓	๒๕.๕๖	๒๕.๖๐	๒๔ มี.ย. ๒๕๖๔
๗๑	ป่าแดด	ทต.ป่าแดด	๘๖	๘๖	๘๖	๘๖	-	-	-	๒๗.๐๐	๒๗.๐๑	๒๗.๐๑	๖ ก.ค. ๒๕๖๔
๗๒	ป่าแดด	ทต.ป่าแดง	๑๓๙	๑๒๖	๑๒๖	๑๒๖	+๗	-	-	๓๐.๗๑	๓๐.๗๖	๓๐.๘๐	๑๐ ก.ค. ๒๕๖๔
๗๓	ป่าแดด	ทต.สันมะค่า	๖๕	๖๕	๖๕	๖๕	-	-	-	๓๓.๐๖	๓๓.๑๖	๓๓.๒๖	๓ ก.ค. ๒๕๖๔
๗๔	ป่าแดด	ทต.ศรีโพธิ์เงิน	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	๓๒.๙๕	๓๓.๐๕	๓๓.๑๕	๑๔ ก.ค. ๒๕๖๔
๗๕	ป่าแดด	ทต.โรงช้าง	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	๓๓.๒๕	๓๓.๓๕	๓๓.๔๕	๑๐ ก.ค. ๒๕๖๔
๗๖	ขุนตาล	ทต.บ้านคำ	๗๑	๗๐	๗๐	๗๐	+๑/-๒	-	-	๓๑.๘๙	๓๑.๙๑	๓๑.๙๖	๒๓ ก.ค. ๒๕๖๔
๗๗	ขุนตาล	ทต.ป่าตาล	๓๐๓	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	+๓/-๒	-	-	๒๕.๙๓	๒๕.๙๖	๒๕.๙๖	๒๐ ก.ค. ๒๕๖๔
๗๘	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	๑๐๔	๑๐๘	๑๐๘	๑๐๘	+๔	-	-	๒๕.๘๔	๒๕.๘๖	๒๕.๘๖	๒๑ ก.ค. ๒๕๖๔

บัญชีสรุป การกำหนดราคาค่าเช่า/อุปโภคบริโภคต่าง ๆ ภายในพื้นที่เช่า

นางสาว อรุณรัตน์ เกษมทรัพย์ ในตำแหน่งเลขานุการ ก.ท.แปซิฟิกฯ ครั้งที่ ๑๗ ที่โรงแรม ๒๕๓๗

[illegible]

บัญชีสรุป การกำหนดพื้นที่/จุดเสี่ยงที่เปราะบางด้านพลังงาน/ภัยพิบัติด้านพลังงาน

เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพประกอบ ก.ร.บ. เชียงราย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๔

ที่	ตำบล	เขตบ้าน	เขตบ้าน/พื้นที่ราชการ/พื้นที่	แผนปีงบประมาณ พ.ศ.				เพิ่ม/ลบพื้นที่เสี่ยง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของแผน	มติ ก.ร.บ. เชียงราย
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
		ทต.เชียงม่วน (๒๑)	กลุ่มงานสาธารณสุข งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ							
			พื้นที่บ้านบ้านหนองบัว บ้านบ้านบ้านหนองบัว	-๑	-	-	-		เพื่อลดความจำเป็นด้านบริการสาธารณสุข	เห็นชอบให้จุดเสี่ยง
			๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กลุ่มงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม							
			๑. นักวิชาการสาธารณสุข บ.ร.ก. แม่จัน/แม่จัน ๑๖-๖-๒๔-๑๑๖-๐๐๖	-๑	-	-	-		เพื่อลดความจำเป็นด้านบริการสาธารณสุข	เห็นชอบให้จุดเสี่ยง
			๒. นักวิชาการสาธารณสุข บ.ร.ก. แม่จัน/แม่จัน ๑๖-๖-๒๔-๑๑๖-๐๐๖	-๑	-	-	-		เพื่อลดความจำเป็นด้านบริการสาธารณสุข	เห็นชอบให้จุดเสี่ยง
๒	เมืองเชียงม่วน	ทต.บ้านดู่	๑. สำนักงานสาธารณสุข - สำนักงานสาธารณสุขแม่จัน ๑. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/บ้านดู่ ๑๖-๖-๐๑-๑๑๑-๐๐๑ ๒. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/บ้านดู่ ๑๖-๖-๐๑-๑๑๑-๐๐๑	+๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	รองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	เห็นชอบให้กำหนดเพิ่ม
			๒. สำนักงานสาธารณสุข - สำนักงานสาธารณสุขแม่จัน ๑. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/บ้านดู่ ๑๖-๖-๐๑-๑๑๑-๐๐๑ ๒. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/บ้านดู่ ๑๖-๖-๐๑-๑๑๑-๐๐๑	-๑	-	-	-		เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน	เห็นชอบให้จุดเสี่ยง
			๓. สำนักงานสาธารณสุข - สำนักงานสาธารณสุขแม่จัน ๑. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/บ้านดู่ ๑๖-๖-๐๑-๑๑๑-๐๐๑ ๒. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/บ้านดู่ ๑๖-๖-๐๑-๑๑๑-๐๐๑	+๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	รองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	เห็นชอบให้กำหนดเพิ่ม
			๔. สำนักงานสาธารณสุข - สำนักงานสาธารณสุขแม่จัน ๑. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/บ้านดู่ ๑๖-๖-๐๑-๑๑๑-๐๐๑ ๒. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/บ้านดู่ ๑๖-๖-๐๑-๑๑๑-๐๐๑	+๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	รองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	เห็นชอบให้กำหนดเพิ่ม

๒๑

บัญชีสรุป การกำหนดพื้นที่ /จุดเลือกบริเวณทุ่งสำเนา/ เกษียณตำแหน่ง
เทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุม ก.ท.ร.เมื่อครั้งที่ ๑๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	จำนวน	เทศบาล	เขตเทศบาล/ส่วนราชการที่มอบ	แผนจัดสรรที่ดิน ปี พ.ศ.			พื้นที่/จุดเลือกบริเวณทุ่ง ตามหลักเกณฑ์/เกียณตำแหน่ง	สรุปเหตุผลพิจารณาว่าไม่เหมาะสมเทศบาล	มติ ก.ท.ร.เมื่อประชุม
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๓	เมืองเชียงใหม่	เทศบาลนครเชียงใหม่	๑. อ.เมือง						
			๒. อ.เมืองเชียงใหม่						
			๓. อ.เมืองเชียงใหม่						
			๔. อ.เมืองเชียงใหม่						
			๕. อ.เมืองเชียงใหม่						
๔	เมืองเชียงใหม่	เทศบาลนครเชียงใหม่	๑. อ.เมืองเชียงใหม่						
			๒. อ.เมืองเชียงใหม่						
			๓. อ.เมืองเชียงใหม่						
			๔. อ.เมืองเชียงใหม่						
			๕. อ.เมืองเชียงใหม่						
๕	เมืองเชียงใหม่	เทศบาลนครเชียงใหม่	๑. อ.เมืองเชียงใหม่						
			๒. อ.เมืองเชียงใหม่						
			๓. อ.เมืองเชียงใหม่						
			๔. อ.เมืองเชียงใหม่						
			๕. อ.เมืองเชียงใหม่						

๑๖

วัตถุประสงค์ของ การกำหนดเพิ่ม /ลดสินค้าบริการค่าขนส่ง/ เกษียณค่าขนส่ง

เทศบาล อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๔

[illegible]

ตั้งขึ้นเพื่อ การกำหนดเพิ่มเติม / การแก้ไขปรับปรุงคำแปล / แก้ไขคำแปล

เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยงาน หน่วยงานที่มีหน้าที่ ๓๓ กับตำบล ๒๕๖๗

[illegible]

ที่	อำนาจ	เทศบาล	เทศบาล/ฝ่ายราชการ/ตำแหน่ง	แผนปีงบประมาณ พ.ศ.		เงินอุดหนุนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.	เงินอุดหนุนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.	เงินอุดหนุนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
				๒๕๖๓	๒๕๖๔			
๑	ประธานสภาเทศบาลตำบล (๕๐)	เทศบาล (๕๐)	๑. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
			๒. กองการช่าง					
			๓. กองการช่าง					
			๔. กองการช่าง					
			๕. กองการช่าง					
			๖. กองการช่าง					
			๗. กองการช่าง					
			๘. กองการช่าง					
			๙. กองการช่าง					
			๑๐. กองการช่าง					
๒	ประธานสภาเทศบาลตำบล (๕๐)	เทศบาล (๕๐)	๑. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
			๒. กองการช่าง					
			๓. กองการช่าง					
			๔. กองการช่าง					
			๕. กองการช่าง					
			๖. กองการช่าง					
			๗. กองการช่าง					
			๘. กองการช่าง					
			๙. กองการช่าง					
			๑๐. กองการช่าง					
๓	ประธานสภาเทศบาลตำบล (๕๐)	เทศบาล (๕๐)	๑. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
			๒. กองการช่าง					
			๓. กองการช่าง					
			๔. กองการช่าง					
			๕. กองการช่าง					
			๖. กองการช่าง					
			๗. กองการช่าง					
			๘. กองการช่าง					
			๙. กองการช่าง					
			๑๐. กองการช่าง					

บัญชีสรุป การกำหนดหนี้สิน /บัญชีสรุปงบส่วนเพิ่ม/ บัญชีส่วนเพิ่ม

[illegible]

บัญชีสรุป การกำหนดหนี้ / ขอบเขตการปรับปรุงค่าคงที่ / ค่าใช้จ่ายคงที่
 เทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุม ก.น.จ.เชียงใหม่ ครั้งที่ ๗๖๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕

ที่	ลำดับ	เทศบาล	เทศบาล/ส่วนราชการ/ส่วนงาน	แนบหลักฐาน ก.น.จ. ปี พ.ศ.		เพิ่ม/ลบ/หัก/ตัด ตามบัญชีรายจ่าย	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.น.จ.เชียงใหม่
				๒๕๖๖	๒๕๖๗			
๒๕	เรื่องปรับปรุง	พ.ศ. ๖๖๖๖๖๖	สำนักงานเทศบาล					
			๑. เจ้าหน้าที่งานธุรการ	+	-		รองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	เห็นชอบให้กำหนดเพิ่ม
			๒. ปฏิบัติงานด้านงาน					
			๓. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๔. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๕. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๖. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๗. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๘. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๙. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๑๐. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๑๑. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๑๒. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๑๓. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๑๔. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๑๕. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๑๖. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๑๗. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๑๘. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๑๙. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๒๐. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๒๑. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๒๒. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๒๓. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๒๔. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๒๕. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๒๖. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๒๗. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๒๘. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๒๙. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๓๐. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๓๑. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๓๒. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๓๓. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๓๔. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๓๕. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๓๖. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๓๗. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๓๘. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๓๙. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๔๐. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๔๑. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๔๒. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๔๓. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๔๔. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๔๕. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๔๖. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๔๗. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๔๘. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๔๙. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๕๐. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๕๑. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๕๒. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๕๓. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๕๔. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๕๕. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๕๖. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๕๗. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๕๘. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๕๙. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๖๐. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๖๑. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๖๒. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๖๓. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๖๔. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๖๕. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๖๖. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๖๗. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๖๘. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๖๙. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๗๐. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๗๑. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๗๒. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๗๓. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๗๔. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๗๕. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๗๖. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๗๗. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๗๘. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๗๙. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๘๐. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๘๑. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๘๒. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๘๓. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๘๔. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๘๕. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๘๖. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๘๗. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๘๘. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๘๙. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๙๐. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๙๑. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๙๒. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๙๓. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๙๔. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๙๕. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๙๖. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๙๗. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๙๘. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๙๙. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					
			๑๐๐. ๖๖-๖๖-๖๖-๖๖-๖๖					

๒๗

[illegible]

[illegible]

ที่	สำเนา	เลขนาอ	เลขนาอ/ส่วนนาอการ/ส่วนนาอ	นาอนาอการ/ส่วนนาอการ/ส่วนนาอการ			ส่วนนาอการ/ส่วนนาอการ/ส่วนนาอการ	ส่วนนาอการ/ส่วนนาอการ/ส่วนนาอการ	ส่วนนาอการ/ส่วนนาอการ/ส่วนนาอการ
				๒๐๒๓	๒๐๒๔	๒๐๒๕			
		๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)
๕๖	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)
๕๗	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)	๒๐๒๓-๒๐๒๔ (๒๐)

[Signature]

บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน การเขียนแผนงานประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ (โรงเรียน)
ในการประชุม ก.พ.เจ.จ.ช. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	อำนาจ	อ.ปท.	เขตบวช/ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	แบบอัตราจ้าง ปี พ.ศ.		เพิ่ม/ลบ/เลิก/ปรับปรุง ตำแหน่ง/เกษียณตำแหน่ง	หมายเหตุ	มติ ก.พ.เจ.จ.ช.รายการ
				๒๕๖๓	๒๕๖๔			
๑	แม่จัน	พล.แม่คำ	กองสวัสดิการ					
			โรงเรียนเทศบาลตำบลแม่คำ					
			ครู	๑๑			โรงเรียนเทศบาลตำบลแม่คำ มีอัตราครูไม่เพียงพอขอย้ายจำนวนเด็ก	เห็นชอบให้ปรับตำแหน่ง
			๑๒-๑๘-๖๕-๑๐๐๓					
๒	แม่สาย	พล.แม่สาย	โรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดพนมวิহার)					
			๑.ครู	-	-		ปรับครูตำแหน่งเป็นตำแหน่ง ครูผู้ช่วยเพื่อขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสท.	เห็นชอบให้ปรับตำแหน่ง
			เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๓๓					
			๒.ครู	-	-		ปรับครูตำแหน่งเป็นตำแหน่ง ครูผู้ช่วยเพื่อขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสท.	เห็นชอบให้ปรับตำแหน่ง
			เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๓๐					
			๓.ครู	-	-		ปรับครูตำแหน่งเป็นตำแหน่ง ครูผู้ช่วยเพื่อขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสท.	เห็นชอบให้ปรับตำแหน่ง
			เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๓๕					
			๔.ครู	-	-		ปรับครูตำแหน่งเป็นตำแหน่ง ครูผู้ช่วยเพื่อขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสท.	เห็นชอบให้ปรับตำแหน่ง
			เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๓๔					
			๕.ครู	-	-		ปรับครูตำแหน่งเป็นตำแหน่ง ครูผู้ช่วยเพื่อขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสท.	เห็นชอบให้ปรับตำแหน่ง
			เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๓๖					
			โรงเรียนเทศบาล ๒ (วัดป่าขาว)					
			๖.ครู	-	-		ปรับครูตำแหน่งเป็นตำแหน่ง ครูผู้ช่วยเพื่อขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสท.	เห็นชอบให้ปรับตำแหน่ง
			เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๓๕					
			๗.ครู	-	-		ปรับครูตำแหน่งเป็นตำแหน่ง ครูผู้ช่วยเพื่อขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสท.	เห็นชอบให้ปรับตำแหน่ง
			เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๓๗					
			๘.ครู	-	-		ปรับครูตำแหน่งเป็นตำแหน่ง ครูผู้ช่วยเพื่อขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสท.	เห็นชอบให้ปรับตำแหน่ง
			เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๓๘					

บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน การขึ้นเงินเดือนแบบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ (โรงเรียน)
ในการประชุม ก.พ.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

ที่	อำเภอ	อป.ท.	เทศบาลส่วนราชการ/ตำแหน่ง	แบบอัตราค่าจ้าง ปี พ.ศ.		เพิ่ม/ลดเงินเดือน/ค่าตอบแทน	หมายเหตุ	มติ ก.พ.จ.เชียงราย
				๒๕๖๐	๒๕๖๒			
๓	เทิง	ทต.เทิง	โรงเรียนเทศบาลบ้านหนอง ๓. รองผู้อำนวยการศึกษา เลขที่ตำแหน่ง ๗๒๐๐๘๕๕๐๐๐๐๑	๓๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งเดิมสามารถทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงานงบประมาณแล้ว	เห็นชอบให้กำหนดเพิ่ม
			๒. ครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง ๓๒๐๐๖๕๕๐๐๐๐๑ - ๐๐๓	๓๓	-	-	การสรรหาตำแหน่งเดิมสามารถทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงานงบประมาณแล้ว	เห็นชอบให้กำหนดเพิ่ม
			พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๓	-	-	การสรรหาตำแหน่งเดิมสามารถทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงานงบประมาณแล้ว	เห็นชอบให้กำหนดเพิ่ม
			พนักงานจ้างทั่วไป ๔. ภารโรง	๓๐	-	-	การสรรหาตำแหน่งเดิมสามารถทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงานงบประมาณแล้ว	เห็นชอบให้กำหนดเพิ่ม
								204



บัญชีสรุปการกำหนดส่วนแบ่งตามการบริการงานที่พัฒนาต่อส่วนงานการสอบ การวินิจฉัยและตามแผนการจัดทำ ๙ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ดูฉบับที่แนบมา)

ประเภท ขีตวัตถุเงินราย

ที่	อำนาจ	อปท.	งบกลางส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง	แผนจัดจากปี พ.ศ.			เงินอุดหนุนที่ระบุ	หมายเหตุ	บันทึก ก.พ.บ.เงินราย
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๓	งบเงิน	พ.บ.เงินจังหวัด	งบกลางส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง งบกลางส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง งบกลางส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง (งบกลางส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง)	๓๓	-	-	กำหนดเงินอุดหนุน ตามประกาศของ ก.พ.บ.	จะพิจารณาให้เงินอุดหนุน แก่ส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง ที่สมควรสมควรตาม ระเบียบของ ก.พ.บ. และ พิจารณาตามระเบียบ ก.พ.บ.	บันทึก ก.พ.บ.เงินราย
๔	งบเงิน	พ.บ.เงินจังหวัด	งบกลางส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง งบกลางส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง งบกลางส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง (งบกลางส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง)	๓๓	-	-	กำหนดเงินอุดหนุน ตามประกาศของ ก.พ.บ.	จะพิจารณาให้เงินอุดหนุน แก่ส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง ที่สมควรสมควรตาม ระเบียบของ ก.พ.บ. และ พิจารณาตามระเบียบ ก.พ.บ.	บันทึก ก.พ.บ.เงินราย
๕	งบเงิน	พ.บ.เงินจังหวัด	งบกลางส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง งบกลางส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง งบกลางส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง (งบกลางส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง)	๓๓	-	-	กำหนดเงินอุดหนุน ตามประกาศของ ก.พ.บ.	จะพิจารณาให้เงินอุดหนุน แก่ส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง ที่สมควรสมควรตาม ระเบียบของ ก.พ.บ. และ พิจารณาตามระเบียบ ก.พ.บ.	บันทึก ก.พ.บ.เงินราย
๖	งบเงิน	พ.บ.เงินจังหวัด	งบกลางส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง งบกลางส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง งบกลางส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง (งบกลางส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง)	๓๓	-	-	กำหนดเงินอุดหนุน ตามประกาศของ ก.พ.บ.	จะพิจารณาให้เงินอุดหนุน แก่ส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง ที่สมควรสมควรตาม ระเบียบของ ก.พ.บ. และ พิจารณาตามระเบียบ ก.พ.บ.	บันทึก ก.พ.บ.เงินราย
๗	งบเงิน	พ.บ.เงินจังหวัด	งบกลางส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง งบกลางส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง งบกลางส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง (งบกลางส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง)	๓๓	-	-	กำหนดเงินอุดหนุน ตามประกาศของ ก.พ.บ.	จะพิจารณาให้เงินอุดหนุน แก่ส่วนราชการ/ส่วนหนึ่ง ที่สมควรสมควรตาม ระเบียบของ ก.พ.บ. และ พิจารณาตามระเบียบ ก.พ.บ.	บันทึก ก.พ.บ.เงินราย

