



## แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

เทศบาลตำบลแม่คำ

อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

## คำนำ

เทศบาลตำบลสมม่ำ ได้จัดทำแผนอัตราก้าลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564–2566) ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตัวบทนำ การจัดทำแผนอัตราก้าลังและการกำหนดโครงสร้างให้มีความหมายชุมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 พราราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้吻合กับรวมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย สามารถตรวจสอบการกำหนดตัวบทนำและภาระใช้ตัวบทนำของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสมนั้น ทางเทศบาลตำบลสมม่ำคำึงได้ดำเนินการจัดทำแผนตามขั้นตอนอย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จ และกำหนดให้แผนอัตราก้าลัง 3 ปี ฉบับนี้เป็น

แผนอัตราก้าลัง 3 ปี นี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราและภาระพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสมม่ำ อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสมม่ำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชานและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราก้าลัง 3 ปี  
เทศบาลตำบลสมม่ำ

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ครอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัจจุบัน ความต้องการของประชาชัąนในเขตที่ต้องการปักครองส่วนท้องถิ่น	16
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	23
6. ภารกิจ ผลลัพธ์ภารกิจของ	31
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและครอบอัตรากำลัง	32
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	35
9. การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง	47
10. ครอบอัตรากำลัง 3 ปี	53
11. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประจำเดือนต่อบ้านเรือน	56
12. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	61
13. บัญชีแสดงจำนวนสูตรตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	62
14. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	69
15. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	70

## ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ
- ประกาศกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการฯ
- คำสั่งจัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง
- สำเนาคำสั่งคณหกรรมการจัดทำแผนฯ
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ
- สำเนาบันทึกเชิญประชุม
- เอกสารประกอบอัตรากำลัง

## แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564-2566)

### ของเทศบาลตำบลแม่คำ อําเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากภารกิจหน้าที่ขององค์กรหนึ่งจะมีความสมัพนธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประจำปีนั้นตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากตามที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวนโยบายสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ของเทศบาลตำบลแม่คำ จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2563 ดังนั้นเทศบาลตำบลแม่คำจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 -2566 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และค่อนข้างโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566 ดังนี้

#### **1. หลักการและเหตุผล**

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานหัวใบภึ้นอัตราตำแหน่ง กำหนดให้ห้อมะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย กำหนดค่า俸หน่วยราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้ศักดิ์ถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ สักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก แต่คุณภาพของงานบริบาม ตลอดจนที่ภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของบุคลากรหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

1.2 คณานุกรกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและภาระให้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ถูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณานุกรกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อัมนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดบทหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลแม่คำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขึ้น

*สำเนาถูกต้อง*

(นายพิรชลัย นาโน<sup>พ.</sup>  
นักทรัพยากรบุคคลฝ่ายบัญชาการ)

## 2. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะรับ

2.1 เพื่อให้เก็บข้อมูลแบบมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจัดที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการป้องกันภัยดงประมวลรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้เก็บข้อมูลแบบมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอัตราเจ้าหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพัฒนาประชาธิบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพัฒนาเทศบาล สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา อุปจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่างว่างท้องที่ของเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.พ.จ.เชียงราย) สามารถตรวจสอบ การกำหนดประเภทตำแหน่ง และการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่างว่างท้องที่ของเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ที่เก็บแบบคำ

2.6 เพื่อให้เก็บข้อมูลแบบมีความสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา อุปจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลลัพธ์ที่ต่อการกิจกรรมอัตราเจ้าหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภาระกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้เก็บข้อมูลแบบคำนึงถึงการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลที่เก็บแบบคำให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้เก็บข้อมูลแบบมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และตอบสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวใจดี นาโน)  
นักบริหารบุคคลและปฏิบัติการ

## ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2.1 ผู้บริหารและหนังงานส่วนห้องเรียน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 เทศบาลตำบลแม่ค่ามีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้

2.2.4 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

2.2.5 การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.6 เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## 3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลตำบลแม่ค่า โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลแม่ค่า หัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะกรรมการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีข้อเสนอแนะเนื้อหาครอบคลุมเรื่องดัง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ ยานยานหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แห่งประเทศไทย และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาฯ หัวข้อ แผนพัฒนาฯ แก้ไข แผนพัฒนาฯ ใหม่ นโยบายของรัฐบาล นิติบัญญัติ นโยบายผู้บริหารของเทศบาล ตำบลแม่ค่า รวมถึงสภาพปัจจุบันของเทศบาลตำบลแม่ค่า ให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นต้องอาศัย อัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อร่วมรับภารกิจตามยานยานหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลแม่ค่า ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 การวิเคราะห์ที่ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประตีนค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาช่วยในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และรายดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ บรรมณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม คือรายงานที่ต้นทุนต่อการกำหนดคร่าวด้วยงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและภาระด้วยงานเป็นไปอย่างประยุกต์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนห้องถีน ห้องข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถีน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา อุปจ้างประจำ และพนักงานช่าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนี้ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถีนในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถีน พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจัด (Work process) ในอัตติ เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานท่อนบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ต้องภาคคราชการส่วนห้องถีนนี้ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานเทคโนโลยีด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลาตามมาตรฐานได้นั้น ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในการพิจารณาการส่วนห้องถีน จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวนอัตรากำลังของหน่วยงานซึ่งเน้นภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะมาคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติตามปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพัฒกิจขององค์กรมาயื่นกับเจ้าหน้าที่รอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เก็บอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย 3 ประเด็นนี้

3.6.1 เรื่องที่นั้นที่และภาระจัดโครงสร้างองค์กร เป็นจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดท่ามกลางงานซื้อขายอีก ไม่จำเป็นงาน หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริการทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องหันหน้าว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

**สำเนาถูกต้อง**

(นางกีริชากุล นาไช)  
นักบริหารการบุคคลปฏิบัติการ

3.6.2 เรื่องการเกณฑ์อายุราชการ เป็นจุดเด่นที่ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้อราชการสูงอายุจำนวนมาก ด้วยนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการ เรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกณฑ์อายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปั้นตัวแทนที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไปเป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเบรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของคู่กรณัม ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เน้น การเบรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่เทศบาล ช. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยมีผลลัพธ์ที่วางแผนโน้มของไว้ใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กร ในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันนั่นจะมีจำนวนครกกำกับหนัดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดรอบอัตรากำลังในมุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกเหนือนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นฐานค่าใช้จ่ายแล้วทบทวนการกำหนดตำแหน่งในประเภทที่วิปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่า การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานที่พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ที่ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งงานนี้ในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า ครอบแนวคิด การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์หรือย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการตั้งกลุ่ม จะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ ทัน

- การใช้ข้อมูลที่หลักหลาຍจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเบรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ย อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจัดริเริ่ม (Work process) จะทำให้ได้เวลา มาตรฐาน ที่จะสามารถนำไปใช้รับประสิทชีวภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลา มาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineering) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถอพยพกรณีแนวโน้มของภารกิจงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตคือส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ ในการทำงาน เพื่อรับภารกิจที่จะมี/คงต่อไป

(มาศัย พัชร์ นาใจ)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

### 3.1. ครอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลังคน

#### 3.1.1 ครอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลังคน

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในค่ายประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร และดำเนินการพัฒนาอยู่เสมอ” เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนี้ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนอยู่ที่ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับพิศวงธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพ กำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนที่ทางองค์การต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาระประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคคลการล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลา ว่า องค์กรต้องการบุคคลการประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคคลการที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคคลการนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาตัดสินใจจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคคลการภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคคลการ ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคคลการให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคน เชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสม ปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและท่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อชาระรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ที่มีวิธีการ กระบวนการหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ อย่างเพียงพอ หรือก่อตัวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และตัดสินใจที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามารаботาใน

องค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผน กำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคลากรล้านนี้ให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการท่าน ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดที่จำเป็นปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### 3.1.2 ครอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

#### (1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยทางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐเน้นไปที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประมาณบทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังและประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลต่ำลงมาด้า ดังนี้

**พนักงานเทคนิค :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต้องเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสื่อสารบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานทั่วไป ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการห้องเรียน ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยศูนย์บริษัตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีศูนย์บริษัตรี

**ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่อง จนกว่าจะเก็บรายได้ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเก็บรายได้ โดยกำหนดเป็นกลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

**พนักงานชั่วคราว :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจของ ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานชั่วคราว ฉะนั้น 3 ประเภทแต่ เทศบาลต่ำลงมาด้วยกันจะต้องบันทึกอย่างด้วยวันที่ ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานชั่วคราว เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานชั่วคราวทั่วไป
- พนักงานชั่วคราวตามภารกิจ

สำเนาอยู่ต่อ

(นายวิวัฒน์ นาโน)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

## (2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตราภารกิจให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ลดอุปสงค์การกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลแม่คำ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตราภารกิจที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถ บริหารกำหนดอัตราภารกิจให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา ก่อนมาตรฐานที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัดเทศบาล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องทำหน้าที่ในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ วางแผน นโยบาย อำนวยการหัวไว้ บริการสาธารณะฯ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรวจสอบความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง ต้องทำหน้าที่ในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การหักดึง การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรวจสอบความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง ต้องทำหน้าที่ในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประเมินภาระฯ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรวจสอบความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล หนังงานครุเทศาลา และพนักงานจ้าง ต้องทำหน้าที่ในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา บริการสาธารณะฯ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรวจสอบความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

### 3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำหนดคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดร่องอัตราภารกิจให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการ การ รวบรวมข้อมูลที่จะท่อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติ ข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

**สำเนาถูกต้อง**

(นางศิริรัตน์ นาโน)  
นักวิชาการบุคคลปฏิบัติการ



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นจะสัง悉ท่อนี้ให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาล  
ท้าวสัมภ์คำ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการได้กระบวนการหนึ่งอย่างเดียวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความ  
สอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่อินบันตรังกัน เช่นเดียวกับ American Academy of  
Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยผลกระทบบนภาร  
ต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนี้สามารถนำมาสรุปว่า “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์  
อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังต้องการใช้เพื่อวิธีการเดียว อาจเกิดความผิดพลาดเสียได้  
ใช้วิเคราะห์ภาระงานร่วมกับวิธีการที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพกันเพื่อให้นักอัตราที่มีความน่าเชื่อถือขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเทียบมีมิติ 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความ  
เหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลท้าวสัมภ์คำ ที่มีอยู่ด้านนี้

**สำเนาถูกต้อง**

(นางสาววิวัฒนา นาใจ)  
นักวิชาการรุ่นกุหลาบปฏิบัติการ

**กรุงศรีด้านที่ 1 Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลต้าบลแม่คำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณา ว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อีกต่อไป หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนครอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามพิจารณาในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรงบประมาณของบางส่วนรายการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลต้าบลแม่คำจะพิจารณาคุณภาพการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณภาพ การศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตแพทย์และฯฯ จะบรรจุให้ตัวแทนที่ ในส่วนของสถาบันการศึกษาและสังคม แหล่งเรียนรู้ เช่น สถาบันการศึกษา สถาบันวิชาชีพ สถาบันวิชาชีพฯ ฯลฯ ทั้งนี้ เป็นต้น

**กรุงศรีด้านที่ 2 Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นคำใช้จ่ายเงินที่เข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมือญี่ปุ่น มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะดำเนินการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลต้าบลแม่คำ

ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจัดต้องมีการพิจารณาว่าตัวแทนที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสม หรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตัวแทน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลต้าบลแม่คำ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตัวแทนประจำตัวบุคคลในส่วนราชการ หัวหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตัวแทนประจำส่วนราชการ จะเป็น ตัวแทนแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตัวแทนประจำงานหัวหน้า ผู้มีคุณวุฒิทักษะงาน หัวหน้าประจำงาน หัวหน้างานเข้ามาตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะท้อนในกระบวนการนับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กรุงศรีด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจัดการ (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจัด อย่างไรก็ได้ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาประเมินงานดังต่อไปนี้

#### ○ พิจารณางานพนักงานเทศบาล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานตั้งกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

สำเนาถูกต้อง

(นางพัชรา นาโพ)  
ผู้อำนวยการบุคคลปฏิการ

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเขี่ยวซึ้งไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทคโนโลยีต่ำลงแม่น้ำ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือหดหนาด้วย  
สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานเป็นหน่วยงานมีได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดบริมาณงานแต่ละส่วนราชการ การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อ  
วิเคราะห์การกำหนดอัตรากำหนดอัตรา และคำนวนรายระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทคโนโลยีต่ำลงแม่น้ำ ให้ใช้วิธีคิดจากสูตรการ  
คำนวนหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ } 1 \text{ ปี } \times 6 = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

<u>แทนค่า</u>	$230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 นาที
---------------	---

\*หมายเหตุ

1. 230	คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6	คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380	คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800	คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

**กระจายด้านที่ 4 Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทคโนโลยีต่ำลงแม่น้ำ (ที่ยังไม่ได้รับการติดตาม) และพัฒนาตัวอย่างของเทคโนโลยีต่ำลงแม่น้ำ มากยิ่งขึ้น กับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้าง ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับ การประเมินประสิทธิภาพของเทคโนโลยีต่ำลงแม่น้ำ (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจายด้านที่ 5 360° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

**ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานใน  
แต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วน  
ราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานซ้ำ อีกทั้งมานามาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานใน  
ส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทคโนโลยีต่ำลงแม่น้ำ พิจารณาบทบาททุกว่าการกำหนด  
โครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนัก  
ปลัดเทคโนโลยี กองคลัง กองซ่อม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- **ประเด็นเรื่องการเกี่ยวกับอายุราชการ** เนื่องจากเทคโนโลยีต่ำลงแม่น้ำ เป็นองค์กรที่มี  
ข้อจำกัดเรื่องอายุ จำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการหดหนาด้วยการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการ  
เกี่ยวกับอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งย้ายตราถ้าถึงที่เหมาะสมขึ้น  
หดหนาด้วยการที่จะเกี่ยวกับอายุของไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์  
วางแผนกำหนดเพื่อรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับก้าวต่อไป

สถานศูนย์ฯ

▪ บุนม่องของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประชุมก่อนการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบตามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลแม่คำ รองนายกเทศบาลตำบลแม่คำ ปลัดเทศบาลตำบลแม่คำ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 5 ส่วนราชการ คือ ศูนย์กลาง หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลแม่คำ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อบรับปัจจุบันและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กรอบด้านที่ 6 Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลแม่คำ ขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้นำ เทศบาลตำบลแม่เจัน เทศบาลตำบลสบายน้ำคำ ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ภูมิประเทศ ในลักษณะเดียวกัน

ประเทศ	เทศบาลตำบลแม่คำ	เทศบาลตำบลแม่เจัน	เทศบาลตำบลสบายน้ำคำ
1 ประเทศไทย	สามัญ	สามัญ	สามัญ
2 โครงสร้าง อัตรากำลัง	บัดดี้เทศบาล ระดับกลาง 1 อัตรา รองปลัดเทศบาล ระดับต้น 1 อัตรา	บัดดี้เทศบาล ระดับกลาง 1 อัตรา รองปลัดเทศบาล ระดับต้น 1 อัตรา	บัดดี้เทศบาล ระดับกลาง 1 อัตรา
	สำนักปลัดเทศบาล หนักงานเทศบาล 9 อัตรา หนักงานจ้างตามภารกิจ 6 อัตรา หนักงานจ้างทั่วไป 6 อัตรา	สำนักปลัดเทศบาล หนักงานเทศบาล 10 อัตรา หนักงานจ้างตามภารกิจ 4 อัตรา หนักงานจ้างทั่วไป 10 อัตรา	สำนักปลัดเทศบาล หนักงานเทศบาล 7 อัตรา หนักงานจ้างตามภารกิจ 3 อัตรา หนักงานจ้างทั่วไป 7 อัตรา
	กองครสং	กองครสং	กองครสং
	หนักงานเทศบาล 5 อัตรา หนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา	หนักงานเทศบาล 7 อัตรา อุกจ้าประจำ 1 อัตรา	หนักงานเทศบาล 4 อัตรา หนักงานจ้างตามภารกิจ 2 อัตรา
		หนักงานจ้างทั่วไป 1 อัตรา	
	กองช่าง	กองช่าง	กองช่าง
	หนักงานเทศบาล 3 อัตรา หนักงานจ้างตามภารกิจ 7 อัตรา	หนักงานเทศบาล 3 อัตรา ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา	หนักงานเทศบาล 2 อัตรา หนักงานจ้างตามภารกิจ 3 อัตรา
		หนักงานจ้างทั่วไป 5 อัตรา	
	กองสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม	กองสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม	-
	หนักงานเทศบาล 2 อัตรา หนักงานจ้างตามภารกิจ 4 อัตรา	หนักงานเทศบาล 2 อัตรา หนักงานจ้างตามภารกิจ 2 อัตรา	
		หนักงานจ้างทั่วไป 10 อัตรา	
	กองการศึกษา	กองการศึกษา	กองการศึกษา
	หนักงานเทศบาล 3 อัตรา หนักงานจ้างตามภารกิจ 8 อัตรา หนักงานจ้างทั่วไป 1 อัตรา หนักงานครุเทศาบาล 19 อัตรา	หนักงานเทศบาล 2 อัตรา หนักงานจ้างตามภารกิจ 3 อัตรา หนักงานจ้างทั่วไป 1 อัตรา หนักงานครุเทศาบาล 5 อัตรา	หนักงานเทศบาล 1 อัตรา หนักงานจ้างตามภารกิจ 3 อัตรา หนักงานจ้างทั่วไป 4 อัตรา หนักงานครุเทศาบาล 5 อัตรา
	หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักงานกฎหมาย
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน 1 อัตรา	นักวิชาการตรวจสอบภายใน 1 อัตรา	

ประเด็น	เทศบาลตำบลแม่ค่า	เทศบาลตำบลเมือง	เทศบาลตำบลสไตน์น้ำค่า
รวม	พนักงานเทศบาล 25 อัตรา	พนักงานเทศบาล 25 อัตรา	พนักงานเทศบาล 14 อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ 25 อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ 12 อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ 11 อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป 7 อัตรา	พนักงานจ้างทั่วไป 22 อัตรา	พนักงานจ้างทั่วไป 11 อัตรา
	อุปจ้าวประจำ - อัตรา	อุปจ้าวประจำ 4 อัตรา	-
	พนักงานครูเทศบาล 19 อัตรา	พนักงานครูเทศบาล 5 อัตรา	พนักงานครูเทศบาล 5 อัตรา
3.รวมทั้งสิ้น	76 อัตรา	68 อัตรา	41 อัตรา
4.การตัดใช้จ่ายจึงท้านการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ 2562	25.69	30.7	29.29
5.เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563	58,000,000 บาท	54,000,000 บาท	42,269,688 บาท

จากการตรวจสอบเบื้องต้น ที่มาของเทศบาลตำบลแม่ค่า แหล่งที่มาของเทศบาลตำบลเมือง และเทศบาลตำบลสไตน์น้ำค่า ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใหญ่เดียวกัน บริบท สังคมและภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมากนัก ดังนี้ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว

### 3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566

เทศบาลตำบลแม่ค่า ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศบาลตำบลแม่ค่าเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลแม่ค่า หัวหน้าส่วนราชการเป็นคนดูที่งาน มีบุคลากรที่มีความรับผิดชอบและเชี่ยวชาญในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องทั่วๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ สำหรับหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลแม่ค่า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดตำแหน่งและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัจจุบันของเทศบาลตำบลแม่ค่า

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรับรองภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

สำเนาถูกต้อง

(นางศิริรัตน์ นาโน)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

3.2.4 กำหนดความต้องการทักษะงานจ้างในเทศบาลตำบลสมม่ค่า โดยให้หัวหน้าหัวน้ำรายการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในเทศบาลตำบลสมม่ค่า ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.2.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ จำนวน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสมม่ค่า

3.2.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ 35 ของงบประมาณรายจ่าย ซึ่งเทศบาลตำบลสมม่ค่าได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรฐาน 35 แห่ง พรบ.บริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้ร้อยละ 27.47 (คำนวณจำนวนรายจ่ายจริงปีงบประมาณที่ผ่านมา และประมาณการรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณปัจจุบัน)

3.2.7 ให้หนังสืองานเทศบาล และหนังสืองานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถโดยบานปลายปีละ ๑ ครั้ง

### 3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประการที่ต้องให้เทศบาลตำบลบันสม์ คำและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลบันสม์ค้า สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ได้อย่างทันท่วงทีหากไม่ได้ ทำการจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประการที่ต้องดำเนินการ

3.3.1 ทำให้เทศบาลตำบลบันสม์ค้า สามารถพยากรณ์ล่วงหน้าได้ในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลบันสม์สามารถดำเนินการตามกำหนดกรอบอัตรากำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ต่างๆ ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลบันสม์ค้า จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดลง

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลบันสม์ค้าจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับลักษณะ แวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบันสม์ค้า ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ เทศบาลตำบลบันสม์ค้า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอ กับงานหน้าที่ใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหานี้อาจมีว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผน กำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานี้ลงได้

3.3.5 ช่วยให้เทศบาลตำบลบันสม์ค้าสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้ง กำลังคนและเทศบาลตำบลบันสม์ค้า บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของ เทศบาลตำบลบันสม์ค้าโดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลดำเนินการได้โดยชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ไม่กระทบกับความต้องการ

3.3.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่การรับสมัคร การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอด ตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

### 3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

3.4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิธีขั้นตอน ทันทีกิจกรรมทางการศรัทธาของเทศบาลดำเนินการ

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลดำเนินการ เช่น กฎหมาย การแบ่งส่วนราชการ ภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำรายงานแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลดำเนินการ และส่งคณะกรรมการพัฒนาฯ นำไปใช้ในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.4 เทศบาลดำเนินการคำนึงถึงความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพัฒนาฯ ในการจัดทำรายงาน

3.4.5 เทศบาลดำเนินการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566

3.4.6 เทศบาลดำเนินการจัดทำรายงานอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

สำเนาดูงดท่อง

  
 (นางพิชิราณ นาใจ)  
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

#### 4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแม่คำเนิน ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2564-2566 จึงได้กำหนด ยุทธศาสตร์และแนวแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลแม่คำ คือ “ประชาชนอยู่ดีมีสุข ภายใต้บังคับของเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบนโยบายด้วยริหาร ทุ่งเนินให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัย ที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจน การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมมือ ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดทำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อกำกับปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่คำเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแม่คำ ได้กำหนดไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

##### ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบคมนาคมและชุมชนสิ่งแวดล้อมพื้นฐานภายในท้องถิ่น

- พัฒนาดิจิทัล จัดให้มีการนำร่องรักษาทั้งทราบน้ำและทราบกด
  - เป้าประสงค์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกในการเดินทางในชุมชน
- ดัวซึ่งตระดับเป้าประสงค์
- ระบบคมนาคมและชุมชนสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน: สะพาน ทางระบายน้ำ ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
  - มีไฟฟ้าใช้ครบถ้วนคิวเรือน
  - มีอาคาร/ศาลาที่ได้มาตรฐาน
  - จำนวนเครื่องหมายบังคับ, สัญญาณครบถ้วนเครื่องขยายเสียงหอกระจายเสียงเพิ่มขึ้น

##### ● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และดัวซึ่งตระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ดัวซึ่งตระดับกลยุทธ์
1. การพัฒนาระบบคมนาคม และชุมชนสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน สะพานทางระบายน้ำและอื่น ๆ	1. จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้น และมีมาตรฐาน 2. จำนวนท่อและระบายน้ำ ที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบ่มรักษา
2. การก่อสร้างและปรับปรุงหอประชุม และศาลา สถานที่ของหมู่บ้าน	มีหอประชุม และศาลา ที่ได้มาตรฐานใช้งานมากขึ้น
3. การติดตั้งและขยายเสียงไฟฟ้าสาธารณะ	มีไฟฟ้าใช้ครบถ้วนคิวเรือน
4. การพัฒนาระบบจราจรและสื่อประชาสัมพันธ์ ภายในหมู่บ้าน	จำนวนเครื่องหมายบังคับ, สัญญาณไฟครบถ้วน, มีเครื่องขยายเสียงหอกระจายเสียงภายในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น

##### ● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองบ่าง เทศบาลตำบลแม่คำ อําเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวชารุณ พาใจ)  
นักพัฒนาชุมชนบุคลากรปฏิบัติการ

### ● ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบคมนาคม และขนส่งภายในองค์กรปกครองท้องถิ่นเพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุนภายในท้องถิ่น และการเชื่อมโยง ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

### ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- พันธกิจ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในท้องถิ่น การนำร่องและเริ่มการประกอบอาชีวศึกษา ประชาชนในท้องถิ่น
- เป้าประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเริ่มสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ดียิ่ง ด้วยวัสดุดับเป้าประสงค์
  - ประชาชื่นในพื้นที่มีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น
  - เพิ่มศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของตำบลสู่

### ● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และด้วยวัสดุดับก่อภัย

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ด้วยวัสดุดับก่อภัย
1. ส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและการเกษตร ตามแนวทางทฤษฎีใหม่	มีการขับเคลื่อนให้ความรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียง และการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่
2. ส่งเสริมการสร้างงานและสร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้	มีการสร้างงาน เที่ยวรายได้ในพื้นที่
3. เริ่มสร้างต้นแบบพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	มีแหล่งท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานและได้รับการพัฒนา ด้านการบริการ และด้านอื่น ๆ
4. ส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น	สินค้าในชุมชนมีแหล่งผลิตและเป็นที่รู้จัก

### ● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลแม่ค้า อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

### ● ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการผลิตสินค้าทางการเกษตรคุณภาพ มาตรฐาน ภาคคุณภาพ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ที่ 3 การท่องเที่ยวและนวัตกรรมล้านนา เพื่อเพิ่มนูลค่าการ ท่องเที่ยว

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- พันธกิจ การส่งเสริมการศึกษา ศศลanna และวัฒนธรรม
- เป้าประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเริ่มสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ดียิ่ง

สำเนาอุดต้อง

(นางพิริยา นาใจ)  
นักวิทยากรบุคคลปฏิบัติการ

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- เด็ก และเยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
- อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- พัฒนาสื่อการเรียนการสอน เพิ่มเทคโนโลยีสมัยใหม่

### ● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1.ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในและนอกระบบในท้องถิ่น	การศึกษาทั่วถึง
2.ส่งเสริมการอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยมด้านศาสนา	อนุรักษ์ ส่งเสริม เมยแพร่ วัฒนธรรมท้องถิ่น
3.การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่	มีสื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีสมัยใหม่ใช้

### ● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองการศึกษา เทศบาลตำบลแม่คำ อ่าเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

### ● ความเชื่อมโยง

1.บุทธศาสนาที่จังหวัดเชียงราย : บุทธศาสนาที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

2.บุทธศาสนาการพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : บุทธศาสนาที่ 3 การพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

### บุทธศาสนาที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม เพื่อประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

- พันธกิจ การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- เป้าประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ดำเนินต่อไป

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- เด็ก เยาวชน และประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง
- ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน, การมีส่วนร่วมที่ทั้งผู้คนของชุมชน
- ป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยเสียติดในชุมชน

### ● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1.ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข การอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	การบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
2.ส่งเสริมและสนับสนุนการสังคมสงเคราะห์ สวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ผู้ด้อยโอกาสได้รับความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง <i>ดำเนินการด้วย</i>

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
3.ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเบินชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น	มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาเสพคิด	ลดปัญหาการพัฒนาภาคของยาเสพติด
5.ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ	มีสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกายทุกชุมชน

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล, กองช่าง, กองการศึกษา เทศบาลตำบลสมม่ำคำ อําเภอเมืองจัน จังหวัดเชียงราย

● ความเข้มข้น

1. **ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย :** ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากร่มบุญย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข
2. **ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบต. ในเขตจังหวัดเชียงราย :** ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากร่มบุญย์

**ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้ดำรงอย่างสมบูรณ์และยั่งยืน**

- พัฒนากิจ การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- เป้าประสงค์ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความน่าอยู่และยั่งยืน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- บำรุง รักษา สิ่งแวดล้อมในชุมชน
- รักษาแหล่งน้ำ ป่าไม้
- พัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการอุปโภค - บริโภคภายในชุมชน

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.การจัดการสิ่งแวดล้อม ชุมชนฟอย น้ำเสียและมลพิษ ในชุมชนรวมถึงการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในชุมชน	ชุมชนสะอาด เรียบร้อย
๒.การอนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ	แหล่งน้ำ และป่าไม้ดำรงอยู่
๓.การพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตร	มีน้ำเพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตรตลอดไป

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล, กองช่าง, กองสาธารณสุข เทศบาลตำบลสมม่ำคำ อําเภอเมืองจัน จังหวัดเชียงราย

ผู้แต่งหนังสือ

(นางกีรติรัตน์ นาโน)  
นักทัศนพยากรณ์บุคคลปฏิบัติการ

### ● ความเข้มโขง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านฐานทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และ การจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ได้รับความสมบูรณ์และยั่งยืน

### ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

- พัฒกิจ การพัฒนาการเมือง และการบริหาร
- เป้าประสงค์ การพัฒนาการเมือง การบริหาร ให้มีความรู้ความเข้าใจ แก่ประชาชนในการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมทางการเมือง และปั้นปูจุฬารัตน์ให้เป็นศูนย์กลางการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดีขึ้น

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน
- พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน
- พัฒนาการจัดเก็บรายได้
- ส่งเสริมประชาธิบัติ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วม

### ● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. พัฒนาขีดความสามารถด้านบุคลากรท้องถิ่น ในทุกด้านเพื่อการแก้ไขปัญหาและบริการประชาชน	บุคลากรได้ร่วมการอบรม ปีละ 1 หลักสูตร และได้ศึกษาดู
2. พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย พร้อมสานห่วงการบริการประชาชน	มีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย พร้อมสานห่วงการบริการประชาชน
3. พัฒนาระบบการจัดหารายได้ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ใช้เทคโนโลยี เพิ่มขึ้นในการจัดเก็บ การทำทะเบียน แผนที่มาสู่
4. ส่งเสริมประชาธิบัติ การรับรู้ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	รณรงค์ ส่งเสริม อบรม เกี่ยวกับระบบประชาธิบัติ และการมีส่วนร่วมของประชาชน

### ● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล, กองช่าง, กองคลัง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เทศบาลต่ำสุดแม่ค้า อำเภอ แม่จัน จังหวัดเชียงราย

### ● ความเข้มโขง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 6 การรักษาระบบน้ำคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองการ

บริหาร

สำเนาถูกต้อง

การวิเคราะห์ภารกิจอ้านาจหน้าที่ของเทศบาลค้าบลเมดคำ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลค้าบลเมดคำ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบบร่างภารกิจได้ เป็น 5 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 เทศบาลค้าบลเมดคำมีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านดังๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

#### 4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาถนนเข้าที่น้ำที่การเกษตรไม่สะดวก
- (2) ปัญหาระยะน้ำ ไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านช้าๆ ขาดหายบางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / ดินเซ็น
- (3) ปัญหาหักโซ่สายเสียงประจำหมู่บ้านช้าๆ

##### ความต้องการ

- (1) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อบนสื่อผลิตทางการเกษตร
- (2) ก่อสร้างระบายน้ำให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ มีการซ่อมแซม ฉุดออกอย่างสม่ำเสมอ
- (3) มีการปรับปรุง ซ่อมแซมน้ำร่องรากษา เสียงตามสาย หักโซ่สายเสียงประจำหมู่บ้าน

#### 4.2 ด้านเศรษฐกิจ

##### สภาพปัญหา

- (1) ราษฎรรายได้ต่ำ เนื่องจากมืออาชีพที่ไม่มีมั่นคง ไม่มืออาชีพเสริมรายรับ และไม่มีความรู้อาชีพอื่น รายได้ส่วนมากจากอาชีพเกษตรกรรม ทำให้เกิดการอพยพไปท่องเที่ยวต่างจังหวัด
- (2) ขาดการจัดการด้านการตลาด การผลิต และนําเสนอค่าด้านการเกษตร

##### ความต้องการ

- (1) ส่งเสริมอาชีพให้กับราษฎร และสนับสนุนเงินทุนให้กับกลุ่มอาชีพในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม
- (2) ส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยการให้ความรู้ใหม่ ๆ
- (3) จัดทำแหล่งเรียนรู้คอมพิวเตอร์ทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

#### 4.3 ด้านสังคม

##### สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาการแพทย์ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (2) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (3) ปัญหาความยากจน

**สำเนาถูกต้อง**  
 (นางพิชชา น้ำใจ)  
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

### ความต้องการ

- (1) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพ้ระบบท่องเที่ยวในพื้นที่
- (2) เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการเฝ้าระวังรักษาความปลอดภัย
- (3) จัดทำอบรมอาชีพเสริมให้ประชาชนในวัยแรงงาน

### 4.4 ด้านการเมือง - การบริหาร

#### สภาพปัจจุบัน

- (1) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของเทศบาล กว้างมากและจะเป็นไปที่เกี่ยวข้อง

#### ความต้องการ

- (2) จัดอบรมเพื่อให้ประชาชนมีความรู้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของเทศบาลกว้างมาก รายเปียบที่เกี่ยวข้อง

### 4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### สภาพปัจจุบัน

- (1) ประชาชนขาดจิตสำนึกรักษาดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (3) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

#### ความต้องการ

- (1) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชน ให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (3) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

### 4.6 ปัญหาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

#### สภาพปัจจุบัน

- (1) รายงานขาดความรู้ในด้านการป้องกันและแก้ไขโรคระบาด โรคติดต่อต่าง ๆ เช่น โรคไข้เดือดออก ไข้ไข้หวัดใหญ่ ฯลฯ

#### ความต้องการ

- (1) อบรมส่งเสริมให้ความรู้แก่ราษฎรในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ดูแลสุขาภิบาล
- (2) ให้ความรู้ในเรื่องของการป้องกัน ควบคุมและรักษาการแพ้ระบบท่องเที่ยวในพื้นที่ต่าง ๆ

### 4.7 ปัญหาด้านการเกษตร

#### สภาพปัจจุบัน

- (1) ขาดผู้คนเหล่านี้เพื่อการเกษตร เนื่องจากแหล่งน้ำดามธรรมชาติมีไม่เพียงพอต่อความต้องการในฤดูแล้ง
- (2) ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เนื่องจากการระบาดของโรคพืช ตัวรุ่งพืช และเกษตรกรขาดความรู้เทคโนโลยีทางการเกษตร

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวชัยญา นาโน)  
นักบริหารการบุคลากรผู้ปฏิบัติการ

## ความต้องการ

- (1) ก่อสร้างฝ่าย บุคลิกคล่องแกร่งมีมนุษย์สัมพันธ์ สร้างน้ำ คติสำหรับเด็ก ตลอดจนการรุก ป้องภาค เพื่อให้รายวุฒิ มีน้ำใจอ่อนโยนเพียงพอ
- (2) ส่งเสริมและให้ความรู้แก่เทคโนโลยีทางการเกษตรแก่เกษตรกร

## 4.8 ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

### ยกเว้น

- (1) การขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย และเทคโนโลยีทางด้านการศึกษา
- (2) การขาดบุคลากรทางด้านการศึกษาที่เชี่ยวชาญเฉพาะรายตัว
- (3) การนำรุ่งรักษาศิลปะ ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่นของประชาชนในการบำรุงรักษาศิลปะยังไม่โดดเด่นมากนัก

### ความต้องการ

- (1) สนับสนุนและจัดหาสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- (2) จัดหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา
- (3) จัดกิจกรรม โครงการส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปะ ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่น

จากการที่จัด 4 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลต้าบลแม่คำ สามารถแก้ไขปัญหา ของเทศบาลต้าบลแม่คำได้เป็นอย่างที่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลต้าบลแม่คำจึงต้องออกคัดลอกต้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาชั้งห้า แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาต้าบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหาร ของเทศบาลต้าบลแม่คำเป็นสำคัญ

## 5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลต้าบลแม่คำ เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมติดตามแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาลต้าบลแม่คำ ให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตัวจัดการและสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง และเทศบาลต้าบลแม่คำยังได้เน้นให้คุณเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึงพอใจในท้องถิ่น

การวิเคราะห์การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้อำนวยภารกิจ ให้เป็นไปตามที่ได้แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นของเทศบาล ได้แก้ไขเพิ่มเติม การ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนให้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT และเทศบาลต้าบลแม่คำได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาชั้งห้า แผนพัฒนาต้าบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ทั้งนี้สามารถดูเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัจจุบันโดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (2) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (3) การสาธารณูปการ
- (4) ให้เมืองสะอาดหรือการประปา
- (5) ไฟฟ้าและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (6) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
- (7) การดูแลรักษากีฬาและสุขา

#### การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

##### อุตสาหกรรม

- ผู้บริหารเทศบาลตำบลแม่คำ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดให้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน ให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่ นอกจากนั้นเทศบาลตำบลแม่คำยังมีบุคลากรที่มีความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

##### อุตสาหกรรม

- ถนนที่ใช้เดินทางเข้าสู่ที่ทำการเกษตรเป็นถนนลูกรัง จึงทำให้การเดินทางและขนส่งผลผลิตไปในช่วงฤดูฝน มาค่อนข้างลำบาก  
 - ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่  
 - ระบบประปาที่จะใช้ในการดำเนินการยังไม่เพียงพอ

##### โอกาส

- ได้รับความสนใจจากหน่วยงานอื่น ในการอุดหนุนงบประมาณในการดำเนินการในบางพื้นที่

##### อุปสรรคหรือข้อจำกัด

- เนื่องด้วยงบประมาณที่มีจำกัดทำให้การก่อสร้างถนนเข้าสู่พื้นที่ทางการเกษตร และการขยายระบบประปาหมู่บ้าน ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตเทศบาล

สำเนาถูกต้อง

(นางศิริกัญญา ใจ)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิการ

## 5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) "ให้รายງรได้รับการศึกษา อบรม
- (3) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (4) วิชาความสุข ความปลอดภัยของเด็ก หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
- (5) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (7) การจัดให้มีและควบคุมการปลูกตัว
- (8) การจัดให้มีและควบคุมตลาดทำเลที่ดินเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (9) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (10) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (11) การปรับปรุงแหล่งมนุษย์และอัคคีและจัดการกิจกรรมที่อยู่อาศัย
- (12) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (13) การควบคุมการเลี้ยงตัว
- (14) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

### จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลตำบลสมม่ค่า ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

### จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่มีรู้สึกและเข้าหาหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเรียนสร้างสุขภาพยังขาดแคลน อุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา

### โอกาส

เทศบาลตำบลมม่ค่า มีสถาบันการศึกษา สถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการที่เป็นไปและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลักของค่าธรรมดานับสนùนให้ประชาชนออกกำลังกาย

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลกระทบต่อสุขภาพที่สูงที่สุด แม่ ผู้หญิง ผู้สูงอายุ เพื่อจะไปหางานทำรวมไปถึงภาระและภาระด้านการดูแลบ้านเรือน ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

### **5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (1) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย ในชีวิต และทรัพย์สิน
- (2) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (3) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (4) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงพยาบาลและสถานที่ราชการ
- (6) การควบคุมอาคาร
- (7) การผังเมือง

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

#### **จุดแข็ง**

เทศบาลตำบลแม่คำ มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ ซึ่ง มีความพยายามที่จะกระจายอำนาจจากสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ จัดทำแผนพัฒนา มีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมฯ รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/ จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประจำเพื่อห้องถิน เช่น งานสืบสานประเพณีปีใหม่เมือง งานสืบสานประเพณีปีชี เป็นต้น ซึ่งทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเทศบาลกับ ประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกเหนือนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์และ สมาชิกสภาเทศบาลและพนักงาน เป็นไปในสัมฤทธิ์ผลที่สูงมาก ไม่ใช่แค่การมาสอนและกัน แต่มีการประสานงานกัน เป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำางานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้เทศบาลตำบลแม่คำจะมีการประชุมหนังงาน ประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วน ซึ่งทำให้ การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีการอบรมทบทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้าง จิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการ กำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดคร่าวมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานข้าราชการและประชาชน นอกเหนือนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการ พัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสิทธิภาพและมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานใน ส่วนที่รับผิดชอบ

#### **จุดอ่อน**

(นางศรีรุ่งอรุณ นาใจ)  
นักวิชาการบุคลากรปฏิบัติการ

## อุดมสุข

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตีบตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในการเมืองสูง แต่ ผู้คนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเรื่องภาพรวมของประเทศ และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย

## โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เป็นรากฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงาน เพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนี้กฎหมายและความติดต่อของการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชน และกระบวนการปกครองในระบบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการตัดสินหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางบังคับตามแน่นอนทำให้ไม่สามารถวางแผนดำเนินงานรายบุคคลได้ นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการ บริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ห้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะเรื่องบริษัทการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นและเบี่ยงเบากฎการเป็นอำนาจจากกรม หรือศูนย์ราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นและเบี่ยงเบากฎการ โครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

## 5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พัฒนาระบบและกิจกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) บำรุงและส่งเสริมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม
- (2) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (3) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (4) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (5) เศพพาณิชย์

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พัฒนาระบบและกิจกรรมและการท่องเที่ยว

## อุดมสุข

พื้นที่เทศบาลดำเนินตามคำเป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว  
ยาสูบ และพืชผักทางการเกษตรทุกชนิด

**สำเนาถูกต้อง**

(นายพิริยา นาโน)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

## จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่ของเทศบาลค้าบลแม่คำ มีอาชีพเกษตรกรรมซึ่งมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งถิ่นฐานอาศัยไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนในเมืองรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการประมง

## โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปิดยินยอมแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่หมู่บ้าน เศรษฐกิจพอเพียง

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับราคาน้ำดื่มค่าทางการเกษตร ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้นอกระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามากลางขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

### 5.5 ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการ การบำรุงรักษาและกำจัดไข้ปะไข่น้ำจากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลตำบลแม่คำได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการซึ่งสามารถบริหารจัดการขยะในเขตเทศบาลค้าบลแม่คำ ได้อย่างครบวงจร

## จุดอ่อน

การดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่น การไฟฟ้าในโลกแบบเพาเวอร์คอมพิวเตอร์ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปรับปรุงบันไดการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความสนใจในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน

## โอกาส

ประเด็นเรื่องการบริหารจัดการซึ่ง เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นนโยบายของรัฐบาลปัจจุบัน และมีการรณรงค์กันทั่วประเทศทุกชน ท่องเที่ยว อีกเช่น จังหวัด ประเทศไทย และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการคัดแยกขยะในครัวเรือน

## สำเนาถูกต้อง

(นายสิงห์วุฒิ นำเงิน)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่นป้อมปราบศัตรู เทศบาลฯ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระวังไว้ให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น

## 5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (2) การจัดการศึกษา ให้รายวิชาได้รับการศึกษาอบรม
- (3) การทำบุญบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานวัฒนธรรมประเพณี

## จุดอ่อน

ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการด้านการศึกษา การอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรมฯ ท้องถิ่นโดยตรงตามโครงสร้าง ที่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความต้องการและทักษะในการทำงานอย่างสูง

## โอกาส

ในพื้นที่ศูนย์ด้านการศึกษาที่มีสถาบันการศึกษาให้บริการปฐมวัยในเขตเทศบาลจำนวน 4 แห่งทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ปัจจุบันการถ่ายโอนงบประมาณด้านการศึกษาซึ่งมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนการกิจกรรมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานของเทศบาล

## 5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (2) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร์ในการพัฒนาท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### จุดแข็ง

1. เทคโนโลยีที่มีความแม่นยำในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
2. เทคโนโลยีที่มีความแม่นยำในการระบบบริหารจัดการและจัดทำอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหาร
3. เทคโนโลยีที่มีความแม่นยำในการสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

#### จุดอ่อน

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนและการพัฒนาท้องถิ่น
3. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลที่มีความจำกัดมาก

#### โอกาส

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ต้องการให้รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
4. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลลัพธ์ที่ดี
2. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้คุณพิธีส่วนบุคคล ซึ่งเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลลัพธ์ได้ยาก
3. จะเบี่ยงเบ้า ฯ ใน การปฏิบัติงานของเทศบาลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

การกิจที่ 7 ด้าน ความทึบภูมายกกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของเทศบาลที่มีความแม่นยำได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกเทศมนตรีที่มีความแม่นยำเป็นสำคัญ

#### สำนักงานท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิรูปธุรกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### อุดมัชช์

1. เทคโนโลยีที่สำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
2. เทคโนโลยีที่สำคัญในการระบบบริหารจัดการและจัดทำอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหาร
3. เทคโนโลยีที่สำคัญสำหรับกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

#### จุดย่อ扼

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
3. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลแม่คำในเกณฑ์ต่อไป

#### โอกาส

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
4. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกหน่วยงาน

#### อุปสรรคที่รือจ่ากัด

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ซึ่งจะเกิดผลลัพธ์ดี
2. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้คุณพินิจส่วนบุคคล ซึ่งเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลลัพธ์ได้ยาก
3. ระบบที่ไม่ดี ใน การปฏิรูปตัวงานของเทศบาลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

การกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลแม่คำได้ สืบเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลแม่คำเป็นสำคัญ

#### สำเนาอูกต้อง

(นายพิพัฒน์ นาใจ)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิรูปธุรกิจ

## ๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลต้าบลแม่คำจะดำเนินการ

เทศบาลต้าบลแม่คำ วินิจฉัยที่การกิจกรรมข้อ ๕ แล้วพิจารณาเห็นว่าการกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

### การกิจหลัก

- เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล
- การก่อสร้าง บูรณะซ่อมแซมสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน
- การจัดหา/ปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน
- การส่งเสริมอาชีพ พัฒนาการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า
- การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
- การบริการการสวัสดิการทางสังคม ช่วยเหลือผู้ประสบภัย ปัญหาความเดือดร้อน ผู้ด้อยโอกาสและผู้ไร้ญาติ
- ส่งเสริมการศึกษาในระบบและนอกระบบสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ มีคุณธรรมและจริยธรรมในชุมชน
- ส่งเสริมงานบริการด้านสาธารณสุขแบบบูรณาการ
- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

### การกิจรอง

- จัดการธุรการและประชาสัมพันธ์
- ส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน
- ป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมและยาเสพติด
- ดำเนินการเพื่อให้มีสถานที่ออกกำลังกายและส่งเสริมการออกกำลังกาย
- ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
- เพิ่มประสิทธิภาพในการอนุรักษ์และรักษาอส瓦พแวดล้อมที่ดี
- พัฒนาวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรัชฎา นาไช)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

## 7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลแม่คำ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด ยุทธิ์และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่างๆ ของการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เติบโตทางมาถูกต้องและไม่หลงทาง นอกจานี้ยังบอกได้ว่าองค์กร มีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มันใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มิจดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมา พิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

#### 1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### 1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### 1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

#### 2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### 2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากการแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากการแวดล้อมภายนอก ผู้บริหารที่ต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### 2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

สำเนาถูกต้อง

(นางพิพัฒน์ นาโพ)  
ผู้อำนวยการบุคคลปฏิบัติการ

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่คำ (ระดับตัวบุคลากร)

<b>จุดแข็ง S</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. มีภูมิคุ้มกันอยู่ในพื้นที่และในพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล</li> <li>2. มีอายุเฉลี่ย 25-55 ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>3. มีการพัฒนาศักยภาพความรู้เพิ่มเติม</li> <li>4. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานส่วนตัว ให้เกิดความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ul>	<b>อุปสรรค W</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. มีความรู้และทักษะในการดูแลชุมชนฯ</li> <li>2. ทำงานแต่ในงานหน้าที่เฉพาะที่กำหนดของตน เช่น งานอื่นไม่เคยให้ความร่วมมือ</li> <li>3. มีภาระหนี้สิน</li> </ul>
<b>โอกาส O</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. มีความใจซึ้งคุ้นเคยกับประวัติการทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ดี</li> <li>2. มีความเชิงใช้ในการพัฒนาเทศบาล</li> <li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ การทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน</li> </ul>	<b>ข้อจำกัด T</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอจะตับความรู้ไปพอ กับความสามารถของงาน</li> <li>2. บุคลากรมีการต้องดูแลครอบครัว และต้องปฏิบัติงาน เศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนเข้าถึง</li> <li>3. มีภาระกิจหน้าที่ในสังคม</li> </ul>

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลแม่คำ (ระดับองค์กร)

<b>จุดแข็ง S</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีความรักภูมิในต้องการเข้ามายัง</li> <li>2. การเดินทางสะดวกที่ทำงานเกินเวลาได้</li> <li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน</li> <li>4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>5. ให้โอกาสในการพัฒนาและลงเสริมความก้าวหน้าของ บุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>6. ลงเริ่มให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการ ศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<b>อุปสรรค W</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. ขาดความกระตือรือร้น</li> <li>2. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เที่ยงที่</li> <li>3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</li> <li>4. บางงานมีปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากร ไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร ช่าง สิ่งแวดล้อม</li> <li>5. ลักษณะบุคลากรต้องมีอุปกรณ์ใช้ในการบริการ สาธารณูปโภคไม่มี/ไม่พอ</li> </ul>
<b>โอกาส O</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็น อย่างดี</li> <li>2. พนักงานเทศบาลและประชาชนมีความคุ้นเคยกัน</li> <li>3. บุคลากรมีใจที่อยู่ร่วมกับการทำงานของเทศบาล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้บริโภคทรัพยากร / ปริญญาโท เพิ่มขึ้น</li> <li>5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารมีบทบาทใน การช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ul>	<b>ข้อจำกัด T</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. มีระบบอุปกรณ์จากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน</li> <li>2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มี จ้ากัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลักแหล่งซึ่งจะทำให้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล</li> <li>3. จบปริญญาณร้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ</li> </ul>

สำเนาถูกต้อง

(นายสมบูรณ์ นาใจ)  
ผู้พัฒนาการบุคคลปฏิการ

## ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการรอบอัตรากำลัง

1. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อการกิจในปัจจุบัน
2. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
3. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากครอบอัตรากำลังและการจัดางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
4. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

### แนวทางในการแก้ไขปัญหา

1. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้าง โดยยึดหลักภารกิจให้เหมาะสมกับงานหรือ Put the right man on the right job
2. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ใน การปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตาม ผลลัพธ์ที่ข้องงานที่ปรากฏ
3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริม ให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพื่อรองรับบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
4. การกระจายหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น เป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีด ความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองหัวครรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จึงเป็นต้องสร้างปฎิกริยาสนองตอบต่อ สถานะโลกภัยวัฒน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการ ทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ ( New public administration model ) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ ครอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์รวมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายนานาชน แหล่งและแนวทางคิดขององค์ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

สำเนาถูกต้อง

(นายพิชัย นาโร)  
นักวิชาการรุก拓ปฏิการ

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### 8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลต้าบสมม่ำค้ำได้กำหนดภารกิจหลักและการกิจกรรมที่จะดำเนินการต่อไป โดยเทศบาลต้าบสมม่ำค้ำได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล และพนักงานซึ่งให้ตรงกับภารกิจที่จะดำเนินการ และจากสภาพปัจจุบันของเทศบาลต้าบสมม่ำค้ำ ภารกิจ สำนักงานนี้ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดให้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามสำนักงานนี้ ดังนี้

**สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และรายการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของอธิบดีส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเรื่องรัฐธรรมนูญ การบริหารราชการส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล

**กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบในสำคัญ ภารกิจงานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดงานประมาณฐานทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ที่เบียนคุณเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทั่งหมดที่คล่องประสาทเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการทั่วถูกของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตาม ระเบียนกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งาน แผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การตรวจสอบและวัดติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และงานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริมสุขภาพ และงานสาธารณสุข เพื่อให้การกิจกรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ให้ดีขึ้น ทั้งในเรื่องสุขภาพและอนามัย สิ่งแวดล้อม โดยกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมจะต้องดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง ในหลายด้าน เช่น การออก บริการตรวจสุขภาพให้แก่ประชาชน การให้ภูมิคุ้มกันโรค การให้ความรู้ในด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การดูแล ความสะอาดเรียบร้อยของชุมชน การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อตามกฎหมาย จัดทำโครงการการควบคุมโรคติดต่อ การปรับปรุงด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมให้แก่ชุมชน การจัดฝึกอบรมและทบทวนความรู้ในงานส่งเสริมสุขภาพ และงาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**สำนักกฎหมาย**

(นางสาวนิตยา นาใจ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาไว้ด้วยอันดีตามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จริยประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ฯ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ

ภายในเทศบาลที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อหัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบ การใช้ และเก็บรักษาภายนพอาบน้ำให้ประยุตและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

จากการที่เทศบาลต้าบลแม่ค่า ได้กำหนดภารกิจหลักและการกิจกรรมที่จะดำเนินการต่อไป โดยเทศบาลต้าบลแม่ค่าได้กำหนดพื้นที่ของพนักงานเทศบาลและหนังงานจ้าวให้ตรงกับภารกิจ และจากสภาพปัจจุบันของเทศบาลต้าบลแม่ค่า และการที่มีภารกิจ จำนวนหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาต่อไป ภายใต้จำนวนหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>1. สำนักปลัดเทศบาล</b> 1) งานนิติการ 2) งานทะเบียนรายวัตร 3) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <b>1.1 ฝ่ายอำนวยการ</b> 1) งานธุรการ 2) งานการเจ้าหน้าที่ 3) งานแผนและงบประมาณ 4) พัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม	<b>1. สำนักปลัดเทศบาล</b> 1) งานนิติการ 2) งานทะเบียนรายวัตร 3) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <b>1.1 ฝ่ายอำนวยการ</b> 1) งานธุรการ 2) งานการเจ้าหน้าที่ 3) งานแผนและงบประมาณ 4) พัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม	
<b>2. กองคลัง</b> 1) งานธุรการ 2) งานสถิติการคลัง 3) งานแผนที่ภาครัฐและทะเบียนทรัพย์สิน <b>2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง</b> 1) งานการเงินและบัญชี 2) งานพัสดุและทรัพย์สิน	<b>2. กองคลัง</b> 1) งานธุรการ 2) งานสถิติการคลัง 3) งานแผนที่ภาครัฐและทะเบียนทรัพย์สิน <b>2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง</b> 1) งานการเงินและบัญชี 2) งานพัสดุและทรัพย์สิน	

สำเนาถูกต้อง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
2.2 ฝ่ายพัฒนารายได้ 1) งานพัฒนารายได้ 2) งานผลประโยชน์และกิจกรรมทางนิติบัญญัติ	2.2 ฝ่ายพัฒนารายได้ 1) งานพัฒนารายได้ 2) งานผลประโยชน์และกิจกรรมทางนิติบัญญัติ	
<b>3. กองช่าง</b> 1) งานผังเมือง 2) งานวิศวกรรม 3) งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณูปโภค	<b>3. กองช่าง</b> 1) งานผังเมือง 2) งานวิศวกรรม 3) งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	
3.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง 1) งานธุรการ 2) งานสาธารณูปโภค	3.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง 1) งานธุรการ 2) งานสาธารณูปโภค	
<b>4. สาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม</b> 1) งานธุรการ 2) งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม	<b>4. สาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม</b> 1) งานธุรการ 2) งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม 3) งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น*	*เพิ่มงาน ตามอุปโภคบริการ เทศบาลตำบลและเมือง ที่ ๕ ด้านการพัฒนาระบบบริการสาธารณูปโภคและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -ส่งเสริมงานบริการด้านสาธารณูปโภคและน้ำประปาในกระบวนการอนุรักษ์และรักษาสภาพแวดล้อมที่ดี
<b>5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> 5.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา 1) งานธุรการ 2) งานบริหารการศึกษา	<b>5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> 1) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม* 2) งานกิจกรรมศาสนา* 3) งานกีฬาและนันทนาการ* 5.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา 1) งานธุรการ 2) งานบริหารการศึกษา	*เพิ่มงาน ตามอุปโภคบริการ พัฒนาเทศบาลตำบล เมือง ที่ ๔ การพัฒนาห้องเรียนระบบการศึกษา ส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -การส่งเสริมการศึกษาในระบบและสนับสนุนระบบสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ -การส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
6. หน่วยตรวจสอบภายใน	6. หน่วยตรวจสอบภายใน	<b>สำเนาถูกต้อง</b>

## การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเพื่อวิเคราะห์กำหนดตัวแหน่ง

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแม่คำง Strategy Map



สำเนาคูกดด่อง

(นางศรีรัชว์ นาใจ)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



តំណែងតូកទៅ

(ការពិនិត្យ ហើយ)

បង្ហាញរបាយការបុកកលប្រើប្រាស់

## ความชื่อของวิถีพัฒนาสู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ 2 ดำเนินการพัฒนาและยกระดับความตื้นเข้มเชิงวิสาหกิจและบุคลากร

### เศรษฐกิจฐานราก

1. สนับสนุนการลงทุนเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น ถนนทางรถไฟ ทางน้ำ และทางหลวงที่เชื่อมต่อภูมิภาค
2. สนับสนุนการส่งเสริมความยั่งยืน เช่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ 3 ดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ประสิทธิภาพ ความยั่งยืนให้กับบุคลากร

### เศรษฐกิจฐานราก

1. สนับสนุนการลงทุนเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น ถนนทางรถไฟ ทางน้ำ และทางหลวงที่เชื่อมต่อภูมิภาค
2. สนับสนุนการส่งเสริมความยั่งยืน เช่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ ประสิทธิภาพ ความยั่งยืนให้กับบุคลากร เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ
4. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ ประสิทธิภาพ ความยั่งยืนให้กับบุคลากร เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ

ยุทธศาสตร์ 4 ดำเนินการพัฒนาและยกระดับคุณภาพ ศักยภาพ ความยั่งยืน

### เศรษฐกิจฐานราก

1. สนับสนุนการลงทุนเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น ถนนทางรถไฟ ทางน้ำ และทางหลวงที่เชื่อมต่อภูมิภาค
2. สนับสนุนการส่งเสริมความยั่งยืน เช่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ ประสิทธิภาพ ความยั่งยืนให้กับบุคลากร เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ

ยุทธศาสตร์ 5 ดำเนินการพัฒนากระบวนการบริการและมาตรฐานเชิงคุณภาพ

### เศรษฐกิจฐานราก

1. สนับสนุนการลงทุนเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น ถนนทางรถไฟ ทางน้ำ และทางหลวงที่เชื่อมต่อภูมิภาค
2. สนับสนุนการส่งเสริมความยั่งยืน เช่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ 6 ดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ประสิทธิภาพ ความยั่งยืนให้กับบุคลากร

### เศรษฐกิจฐานราก

1. สนับสนุนการลงทุนเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น ถนนทางรถไฟ ทางน้ำ และทางหลวงที่เชื่อมต่อภูมิภาค
2. สนับสนุนการส่งเสริมความยั่งยืน เช่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ ประสิทธิภาพ ความยั่งยืนให้กับบุคลากร เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ

## สิ่งงานสำคัญต่อฯ

(นายพัชร์พันธุ์ แสงกานต์)  
ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการ

## การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแม่ต้าวใหญ่เทคนิค (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลแม่ต้าว เป็นการประเมินถึงโอกาสและภัยคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น ซึ่งเป็นสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

### จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

#### จุดแข็ง (Strength)

- พื้นที่อุดมสมบูรณ์ เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ เหมาะสมแก่การทำอาชีพเกษตรกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ข้าว ข้าวโพด ที่มีผู้คนสนใจ เป็นอันดับหนึ่ง
- มีศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน เส้นทางคมนาคม เป็นต้น
- สังคม ชุมชนมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน
- มีความพร้อมทางด้านบริการ โครงสร้างพื้นฐานที่ดี และมีจิตความสามัคคีในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

#### จุดอ่อน (Weakness)

- การจัดการด้านการตลาด การผลิต และรูปแบบค้าขายคร่าวๆ เป็นคุณภาพเท่าที่ควร
- ประชาชนยังมีรายได้น้อย รายได้ส่วนใหญ่มาจากการอาชีพเกษตรกรรม
- มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสิ้นเปลือง

#### โอกาส (Opportunity)

- นโยบายของรัฐบาล ให้การส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจน สนับสนุนเศรษฐกิจชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาในหลายด้านเพื่อส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจน มีการสนับสนุนงบประมาณมาจากภาครัฐ ผนวกกับการพัฒนาท่าน蛾ตามแผนแม่บทชุมชน มีกิจกรรมการพัฒนาหลากหลาย
- พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระราชดำรัส ให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการล้วนก่อการและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการกิจให้แก่เทศบาล
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาชั้งหัวตัดเขียวราย ที่เน้นการท่องเที่ยว เป็นศูนย์กลางการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์ ก่อรากในประเทศอย่างต่อเนื่อง แม่น้ำเจ้าพระยา เป็นโอกาสในการพัฒนาท้องถิ่น โครงการที่ดำเนินการส่วนใหญ่จะช่วยสนับสนุนและดำเนินการร่วมกับทางองค์กรบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยงานของรัฐบาล เช่น การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแบบบั้งคืน โครงการพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ
- รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ชีวภาพ แมลงพันธุ์ และถ่ายทอดวัฒนธรรมท้องถิ่น ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

5. มีการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน/ชุมชนเมื่อ กองมืออมทรัพย์ เพื่อเป็นแหล่งทุนให้แก่ประชาชนภายในหมู่บ้าน และชุมชน
6. เส้นทางเป็นอุปกรณ์ในปัจจุบันที่ห้องเที่ยวที่สำคัญที่สุด 2 สาย คือ พระแม่มารีบันดาลและอ้าเกอแม่สาย

#### **อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)**

1. การผันผวนของราคาน้ำมัน ทองคำ อันเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ ดังนั้น การส่งเสริมให้ภาคประชาชนลดการใช้พลังงาน ควบคุมนโยบายของรัฐบาล โดยองค์กรของรัฐต้องเป็นต้นแบบ การส่งเสริมการทำโครงการอันเกี่ยวเนื่องกับเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง เช่น โครงการปลูกพืชผักปลอดสารพิษ การส่งเสริมการทำปุ๋ย น้ำมัลวัชีวภาพ การส่งเสริมกิจกรรมการร้านค้าชุมชน อันเป็นการลดการเดินทางไปสู่ตัวเมือง
2. มีงบประมาณการพัฒนาต่อหน้างานจำกัด การดำเนินการโครงการที่เกินตักษิณภาพของงบประมาณ จำเป็นต้องสร้างแผนหลังงบประมาณภายนอก เช่น งบจากส่วนกลาง งบจากจังหวัด (CEO) งบจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งได้จัดทำแผนพัฒนาโดยมีการแยกแผนงาน/โครงการที่เกินตักษิณภาพ เพื่อเสนอของงบประมาณอุดหนุน และทบทวนแผนงาน ทุกปี
3. ภาครัฐอนุเคราะห์ช่วยเหลือความรุนแรงมากขึ้น ให้มีการเปิดเขตการค้าเสรี AFTA สินค้าจากต่างประเทศนำเข้าในราคาถูก มีการลงทะเบียนภาษีนำเข้า กระทบต่อภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม ต้องดำเนินการลดผลกระทบด้านนี้ ในการกำหนดคนนโยบายและแผนพัฒนาท้องถิ่น
4. สินค้าทางการเกษตรรายยังพัฒนาไม่ได้มาตรฐาน

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตัวแหน่งอัตรากำลังของเทศบาลต้านคมคำ เพื่อรับรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

1. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับคลาส ( ปลัดเทศบาล ) จำนวน 1 ตำแหน่ง
2. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ( รองปลัดเทศบาล ) จำนวน 1 ตำแหน่ง

#### **สำนักปลัดเทศบาล**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และรายการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้ เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

#### **มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้**

1. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) จำนวน 1 ตำแหน่ง
2. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) จำนวน 1 ตำแหน่ง
3. นักศึกษา ระดับชำนาญพิเศษ จำนวน 1 ตำแหน่ง
4. นักวิเคราะห์ทั่วไป ประจำสำนักฯ จำนวน 1 ตำแหน่ง
5. นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ จำนวน 1 ตำแหน่ง
6. นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการการ จำนวน 1 ตำแหน่ง

**สำเนาถูกต้อง**

7. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง
8. นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง
9. เจ้าหน้าที่งานธุรการ ระดับชำนาญงาน	จำนวน	1	ตำแหน่ง
11. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง
12. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	1	ตำแหน่ง
13. พนักงานขับรถดินสี	จำนวน	2	ตำแหน่ง
14. พนักงานดับเพลิง	จำนวน	1	ตำแหน่ง
15. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	1	ตำแหน่ง
16. คนงาน	จำนวน	6	ตำแหน่ง

#### กองค์ด้วย

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ถูกากงานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่น ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทั่วไปที่คลองประปาเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการทัสดูของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

#### มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองคลัง ( นักบริหารงานการคลัง )	จำนวน	1	ตำแหน่ง
2. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
3. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
4. นักวิชาการการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง
5. นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง
6. ลูกน้องช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนที่รักษาร่อง	จำนวน	1	ตำแหน่ง

แต่เนื่องจากมีการประกาศให้พำนารชบัญญัติภาษีที่ต้นและสิ้นปีกู้ภัย พ.ศ. 2562 ที่จะมีผลบังคับใช้ 13 มี.ค. 2562 และให้มีการจัดเก็บภาษีที่ต้นและสิ้นปีกู้ภัยร่วง ตั้งแต่วันที่ 1 มี.ค. 2563 เป็นอย่างมาความชันช้อนในเรื่องของการคำนวณภาษีที่มีการแยกรายละเอียดปลีกย่อยมากมาย อีกทั้งยังต้องมีการสำรวจพื้นที่เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการดำเนินการ ทำให้ปริมาณงานของงานจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่สามารถให้บริการให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความต้องการนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ขก. เพิ่ม 1 อัตรา เพื่อให้เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

สำเนาถูกต้อง

(นางกีริษวดี นาโน)  
นักบริหารงานพัสดุปฏิบัติการ

## กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดที่ท่าข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อุท遣์ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### บัญชีการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
2. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
3. นายช่างใหญ่ ระดับปฏิบัติงาน/ช่างอาชญา	จำนวน	1	ตำแหน่ง
4. ผู้ช่วยนายช่างใหญ่	จำนวน	1	ตำแหน่ง
5. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง
6. ช่างศิลป์	จำนวน	1	ตำแหน่ง
8. ช่างไม้	จำนวน	1	ตำแหน่ง
9. พนักงานขึ้นบันไดเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	2	ตำแหน่ง
10. คน眷	จำนวน	1	ตำแหน่ง

## กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริมสุขภาพ และงานสาธารณสุข เพื่อให้การกิจกรรมดูแลพัฒนา คุณภาพชีวิตรของประชาชนในพื้นที่ให้ดีขึ้น ทั้งในเรื่องสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยก่อสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จะต้องทำในเงินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง ในหลักด้าน เช่น การออกแบบหรือตรวจสอบสุขภาพให้แก่ประชาชน การให้ภูมิคุ้มกันโรค การให้ความรู้ในด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การดูแลความสะอาดเรียบร้อยของชุมชน การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อตามถูกต้อง จัดทำโครงการการควบคุมโรคติดต่อ การปรับปรุงด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมให้แก่ชุมชน การจัดฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ในงานส่งเสริมสุขภาพ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

### บัญชีการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
2. นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ช่างอาชญา	จำนวน	1	ตำแหน่ง
3. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	จำนวน	1	ตำแหน่ง
4. คนงานประจำจารถยช	จำนวน	3	ตำแหน่ง

สำเนาดูด้วย

(นางพิริยา นาใจ)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

## กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของคุณภาพบริหารส่วนท้องถิ่นได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเรียนพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำบุญบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

### มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
2. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
3. นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง
4. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง
5. คนครัว	จำนวน	1	ตำแหน่ง

### โรงเรียนเทศบาลต่ำบดแม่คำ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	จำนวน	1	ตำแหน่ง
2. ครู (อันดับ คศ.3)	จำนวน	4	ตำแหน่ง
3. ครู (อันดับ คศ.2)	จำนวน	4	ตำแหน่ง
4. ครู (อันดับ คศ.1)	จำนวน	2	ตำแหน่ง
5. ครูผู้ช่วย	จำนวน	5	ตำแหน่ง
10. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	จำนวน	1	ตำแหน่ง
11. ภารโรง (หัวไป)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
12. ผู้ช่วยครู	จำนวน	4	ตำแหน่ง

### ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลต่ำบดแม่คำ

1. ครู (อันดับ คศ.2)	จำนวน	2	ตำแหน่ง
2. ครู (อันดับ คศ.1)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
9. ผู้ช่วยเด็ก (หักษะ)	จำนวน	1	ตำแหน่ง

สำเนาถูกต้อง

(นางกีรชรัตน์ นาใจ)  
นักวิชาการบุคคลปฏิบัติการ

## วิเคราะห์ปริมาณงานของเทศบาลตำบลแม่คำ

เทศบาลตำบลแม่คำ ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ งบประมาณปี 2562 ดังนี้

ยุทธศาสตร์	2562	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน	184	124,699,000
ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชน	8	615,000
ด้านการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตการแก้ไขปัญหาความยากจน และคุณค่าทางสังคม	28	16,010,000
ด้านการพัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น	36	12,161,000
ด้านการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	37	2,804,000
ด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	41	5,467,000
<b>รวม</b>	<b>334</b>	<b>161,756,000</b>

มีโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณ จำนวน 96 โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	2562	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน	27	5,779,000
ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชน	4	260,000
ด้านการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตการแก้ไขปัญหาความยากจน และคุณค่าทางสังคม	13	12,305,000
ด้านการพัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น	26	6,905,000
ด้านการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	17	555,000
ด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	9	221,050
<b>รวม</b>	<b>96</b>	<b>26,025,268</b>

สำเนาถูกต้อง

(นางกีรดา นาใจ)  
ผู้อำนวยการบุคลิกปฏิบัติการ

### สรุปปริมาณและวิเคราะห์เบรี่ยนเพียงปริมาณงาน

ยุทธศาสตร์	2562		2562	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ
		ตาม ข้อบัญญัติ		
ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐาน	184	124,699,000	27	5,779,000
ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจฐาน	8	615,000	4	260,000
ด้านการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิৎการแก้ไขปัญหา ความยากจน และคุณค่าทางสังคม	28	16,010,000	13	12,305,000
ด้านการพัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น	36	12,161,000	26	6,905,000
ด้านการพัฒนาระบบบริการสาธารณูปการ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	37	2,804,000	17	555,000
ด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	41	5,467,000	9	221,050
รวม	334	161,756,000	96	26,025,268

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times 100}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} = \frac{96 \times 100}{334} \\
 &= 28.74
 \end{aligned}$$

#### 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์ที่ของการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การสำรวจและวิเคราะห์ซึ่งมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะ โครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการซึ่งให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทัวการสำรวจและวิเคราะห์

- ข้อมูลที่นำไปเทียบกับกำลังคน (ของบุคคล)
- ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเดือน/ปรับตำแหน่ง การโอน การถ้าออกฯ
- ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

  
(นายพิรช์วุฒิ นาเจ)  
ผู้อำนวยการบุคลากรและงบประมาณ

**ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกิน กว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร**

#### แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
4. ศักยภาพมีผู้ดูแลรักษาที่เหมาะสมหรือไม่ เก็บรวบรวมและตรวจสอบให้ครบถ้วน
5. สำรวจการใช้ถูกจ้างว่าที่ทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประยุตและรวดเร็วหรือไม่
7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
9. มีการใช้คนเพิ่มที่หรือไม่ มีการอบรมหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
10. สร้างมาตรการและสิ่งชูใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

#### ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

##### 1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญดังที่ระบุ 2 ประการ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มน้อยของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพยานอ้างอิงได้

##### 1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี	52	สัปดาห์
1 สัปดาห์จะทำ	5	วัน
1 ปี จะมีวันทำการ	260	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	13	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	10	วัน
ติด合一ซึ่งวันหยุดลาภัย ลาป่วย	7	วัน
รวมวันหยุดใน 1 ปี	30	วัน

\* วันทำการมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี 230 วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน 6 ชั่วโมง

(08.30-16.30 น.- เวลาพักกลางวัน 1 ชม.-เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)

สำเนาถูกห้อง

(นายพิริยะ พาก)   
ผู้อำนวยการกองบัญชาการ

\*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี ( $230 \times 6$ ) 1,380 ชั่วโมง

หรือ ( $1,380 \times 60$ ) 82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

#### สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานที่จ้างหนด(1ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชั่วโมง}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหา 2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสาธารณูปโภค หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แม้ไม่สืบทันรากับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีรวมคาดคะเนนี้ ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตราภารกิจ ควรจะพิจารณาดีจะเป็นนาย โดยในที่นี่ จะให้รายละเอียดการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลที่นับถ้วนค่า ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม
2. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านสังคมคุณภาพชีวิต การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
5. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี
6. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาอนุรักษ์ ส่งเสริมศาสนาศิลปวัฒนธรรมชาติประเพณีท้องถิ่น
7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค

ดำเนินการด้วย

(นางสาวรัชฎา นาใจ)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

จากแนวทางการวินิจฉัยที่การกำหนดตำแหน่งตั้งกล่าว เทศบาลต่ำสุดแม่ค้า มีอัตรากำลังที่ต้องการในเพื่อจะส่วนราชการดังนี้

อัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ต่อรอง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลัง <sup>*</sup> ตัวว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
1		ปลัดเทศบาล	บริหารทั่วไป ระดับก่อต.	1	1	-	
2		รองปลัดเทศบาล	บริหารทั่วไป ระดับต้น	1	1	-	
3		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ปก./ชก.	1	1	-	
1	สำนัก ปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	อำนวยการทั่วไป ระดับต้น	1	1	-	
2		หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	อำนวยการทั่วไป ระดับต้น	1	1	-	
3		นิติกร	วิชาการ ชำนาญการพิเศษ	1	1	-	
4		นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ ปก./ชก.	1	1	-	
5		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ ปก./ชก.	1	1	-	
6		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ปก./ชก.	1	1	-	
7		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ปก./ชก.	1	1	-	
8		นักป้องกันฯ	วิชาการ ปก./ชก.	1	1	-	
9		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปจ./ชง.	1	1	-	
10		พย.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานข้าราชการทั่วไป	1	1	-	
11		พนักงานขับรถคนตัว	พนักงานข้าราชการทั่วไป	2	2	-	
12		พย.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	พนักงานข้าราชการทั่วไป	1	1	-	
13		พนักงานดับเพลิง	พนักงานข้าราชการทั่วไป	1	1	-	
14		พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ	พนักงานข้าราชการทั่วไป	1	1	-	
15		คนงาน	พนักงานข้างทั่วไป	6	5	1 ต่อ 1	
		รวม 15 ตำแหน่ง		20	19	1	
1	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการทั่วไป ระดับต้น	1	1	-	
2		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	อำนวยการทั่วไป ระดับต้น	1	1	-	
3		หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	อำนวยการทั่วไป ระดับต้น	1	1	-	
4		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ ปก./ชก.	1	1	-	
5		นักวิชาการการเงิน	วิชาการ ปก./ชก.	1	1	-	
6		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ ปก./ชก.	1	-	1 ก่อหนี้ตัว	
7		ลูกมือข้างแผนที่ภาครຟ.	พนักงานข้าราชการทั่วไป	1	1	-	
		รวม 7 ตำแหน่ง		7	6	1	
1	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการทั่วไป ระดับต้น	1	1	-	
2		หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ	อำนวยการทั่วไป ระดับต้น	1	1		
3		นายช่างโยธา	ทั่วไป ปจ./ชง.	1	-	1 ต่อ 4	
4		พช.นายช่างโยธา	พนักงานข้าราชการทั่วไป	1	1	คำขอจดทะเบียน	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำ ตัวร่าง (อัตรา)	หมาย เหตุ
5	กองช่าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานข้าราชการทั่วไป	1	1	-	
6		ช่างศิลป์	พนักงานข้าราชการทั่วไป	1	1	-	
7		ช่างไม้	พนักงานข้าราชการทั่วไป	1	1	-	
8		คนสวน	พนักงานข้าราชการทั่วไป	1	1	-	
9		พนักงานซื้อเครื่องจักรกลฯ	พนักงานข้าราชการทั่วไป	2	2	1	รวม 1
		รวม 9 ตำแหน่ง		10	9	1	
1	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุข	อำนวยการ ปภ./ชก.	1	1	-	
2		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ ปภ./ชก.	1	1	-	
3		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานข้าราชการทั่วไป	1	1	-	
4		คณจานบประมาณรายรับ	พนักงานข้าราชการทั่วไป	1	1	2	รวม 2 ยุบเลิก
		รวม 4 ตำแหน่ง		4	4	-2	
1	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา	อำนวยการ ปภ./ชก.	1	-	1	รวม
2		หัวหน้าฝ่ายบริหาร การศึกษา	อำนวยการ ปภ./ชก.	1	1	-	
3		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปภ./ชก.	1	-	1	รวม
4		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานข้าราชการทั่วไป	1	1	-	
5		คณครัว	พนักงานข้าราชการทั่วไป	1	1	-	
6	รร.เทศบาล ตำบลแม่คำ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	สายงานบริหาร	1	1	-	
7		ครู ศศ.3	สายงานการสอน	4	4	-	
8		ครู ศศ.2	สายงานการสอน	4	4	-	
9		ครู ศศ.1	สายงานการสอน	2	2	-	
10		ครูผู้ช่วย	สายงานการสอน	5	-	5	รวม 5
11		ผู้ช่วยครู	พนักงานข้าราชการทั่วไป	5	4	1	รวม 1 ยุบเลิก
12		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	พนักงานข้าราชการทั่วไป	1	1	-	
13		ภาครois	พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	-	
14	ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ทศ. แม่คำ	ครู ศศ.2	สายงานการสอน	2	2	-	
15		ครู ศศ.1	สายงานการสอน	1	1	-	
16		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานข้าราชการทั่วไป	1	1		สำเนาออกต่อ
		รวม 16 ตำแหน่ง		32	26	6	

บัญชีการคำนวณจำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีข้อเห็นอกันกับพนักงานเทศบาล ตัวแทนงบประมาณทั้งหมดรวมทั้งครอบครัว (ซึ่งมีข้อเห็นอกันกับพนักงานเทศบาล)	พนักงานเทศบาลทั้งหมด (รวมครอบครัวไว้)
1.ลูกจ้างประจำที่มีข้อเห็นอกันกับพนักงานเทศบาล - มีคุณครอต จำนวน 1 อัตรา - อัตราเด็ก จำนวน 3 อัตรา	1.พนักงานเทศบาล - มีคุณครอต จำนวน 25 อัตรา - อัตราเด็ก จำนวน 3 อัตรา
2.พนักงานจ้างตามภารกิจ - มีคุณครอต จำนวน 11 อัตรา - อัตราเด็ก จำนวน 5 อัตรา	2. พนักงานศูนย์เทศบาล - มีคุณครอต จำนวน 14 อัตรา - อัตราเด็ก จำนวน 5 อัตรา
3.รวมทั้งสิ้น จำนวน 11 อัตรา	3. รวมทั้งสิ้น จำนวน 39 อัตรา

สรุป ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีข้อเห็นอกันกับพนักงานเทศบาล มีจำนวนร้อยละ 28.20 ของ  
ครอบครัวพนักงานเทศบาลทั้งหมด

$$\frac{(\text{จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ} \times 100)}{\text{จำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด}} = \frac{11 \times 100}{39} = 28.20\%$$

หมายเหตุ 1.พนักงานจ้างที่มีข้อเห็นอกันกับพนักงานส่วนท้องถิ่น เช่น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ , ผู้ช่วยครุภัตุและเด็กและ  
ให้หมายความรวมถึงลูกจ้างประจำที่มีข้อเห็นอกันกับพนักงานส่วนท้องถิ่นด้วย

2.การคำนวณนี้ไม่รวมเด็กพนักงานจ้างทั่วไป เช่น ผู้ดูแลเด็ก, พนักงานบัตรถอนท์ กぞรา หรือ พนักงานจ้างตาม  
ภารกิจ(ผู้มีทักษะ) เช่น พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) ฯลฯ

สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีข้อเห็นอกันกับพนักงานเทศบาล มีจำนวนร้อยละ 28.20 ของครอบ  
ครอบครัวพนักงานเทศบาลทั้งหมด ซึ่งตามร่างระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่มีแนวโน้มกำหนดตัดส่วนของพนักงานจ้างตาม  
ภารกิจที่ต้องไม่เกินร้อยละ 25 ของจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด

ซึ่งจำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีอยู่เกินกว่าร้อย พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.....กำหนด  
แต่เทศบาลต่าบลแม่คำยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ยังต้องมีความจำเป็นใช้อัตราสำเร็จของพนักงานจ้างตาม  
ภารกิจที่มีอยู่ จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ในอนาคตข้างหน้า

ดังนี้หากจะระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่ไว้แล้วเสร็จและมีผลบังคับใช้ ทางเทศบาลต่าบลแม่คำ  
จะพิจารณาความจำเป็นตามลำดับความสำคัญของการกิจในตัวแทนพนักงานจ้างตามภารกิจตามตัวแทนทั้งต่าบฯ ฯ และ  
จะนำมาตรการการปรับลดพนักงานจ้างมาพิจารณาอย่างเคร่งครัดต่อไป

### บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังหัวหน้ากับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการอัตราและอัตรากำลังที่อยู่ของเทศบาลต่าบลแม่คำ พบว่า

1. ปลัดเทศบาลและรองปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังที่มีเพียงพอต่อปริมาณงาน
2. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังที่มีเพียงพอต่อปริมาณงาน
3. กองคลัง มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม ในการพัฒนารายได้ จึงกำหนดตัวแทน พนักงานเทศบาลในตัวแทน  
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน 1 อัตรา
4. กองประชา มีอัตรากำลังเพียงพอต่อปริมาณงาน
5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังเกินกว่าปริมาณงานในงานการจัดเก็บขยะ จึงยุบเลิกตัวแทน  
พนักงานประจำรายเดือน จำนวน 2 อัตรา
6. งานตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังที่มีเพียงพอต่อปริมาณงาน

สร้างโดย

(นางสาวอรุณ นาเจ)

ดังนั้น ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ จึงขอคำเนินการ

1. กำหนดพนักงานเทศบาล ในตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา

2. ยุบเลิกพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งคนงานประจ้ารถขยะ 2 อัตรา และ ตำแหน่งผู้ช่วยครุ 1 อัตรา รวมเป็น 3 อัตรา

ที่ได้จ้านวนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานต้องกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลต้องบล็อกค่าได้น้ำยาเข้าจำนวนพนักงานและสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามหักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อบริบท้งงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลต้องลงเมืองค่า ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนด รองรับ
1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้าง พื้นฐาน	ก่อสร้างบูรณะซ่อมแซมสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐาน	- นักบริหารงานเทศบาล - นักบริหารงานช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นายช่างโยธา/ผู้ช่างนาխ่างโยชา - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณูป ภัย
	จัดหา/ปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปา หมู่บ้าน	
	จัดการจราจรและประชาสัมพันธ์	
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการ ส่งเสริมความเข้มแข็งของระบบ เศรษฐกิจชุมชน	ส่งเสริมอาชีพ พัฒนาการแปลงผู้ปลูกค้า ทางการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า	- นักบริหารงานเทศบาล - หัวหน้าศูนย์นักปลูกเทศบาล - เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน - นักจัดการงานทั่วไป
	ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง	
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ศุภภาพชีวิต การแก้ไขปัญหา ความยากจนและคุณค่าทางสังคม	บริการสวัสดิการสังคม ช่วยเหลือผู้ ประสบปัญหาความเดือดร้อน ผู้ด้อยโอกาสและผู้ไร้ญาติ	- นักบริหารงานเทศบาล - หัวหน้าศูนย์นักปลูกเทศบาล - นักพัฒนาชุมชน - นักจัดการงานทั่วไป - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - นิติกร
	ส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชนเพื่อแก้ไข ปัญหาความยากจน	
	ป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมและยา เสพติด	
	ดำเนินการเพื่อให้มีสถานที่ออกกำลัง กายและส่งเสริมการออกกำลังกาย	
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบ การศึกษา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และประเพณี	ส่งเสริมการศึกษาในระบบและนอก ระบบสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ มี คุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติได้ใน ชุมชน	- นักบริหารงานเทศบาล - นักบริหารการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผู้อำนวยการสถานศึกษา - ศธ./ผช.ศธ./ผดต.
	ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและประเพณี ท้องถิ่น	สำเนา

(นายศิริชัย นาโน)  
นักบริหารการบุคลากรปฎิบัติการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ดำเนินงานที่กำหนดครองรับ
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบบริการสาธารณสุขและการจัดการหัวใจภาระธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ส่งเสริมงานบริการทั้งสาธารณสุขแบบบูรณาการ	- นักบริหารงานเทศบาล - นักบริหารงานสาธารณสุข
	เพิ่มประสิทธิภาพในการอนุรักษ์และรักษาสภาพแวดล้อมที่ดี	- นักวิชาการสาธารณสุข - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	- นักบริหารงานเทศบาล - นักบริหารงานทั่วไป
	พัฒนาวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ	- นักทรัพยากรบุคคล - พนักงานเทศบาลทุกรายตัว

#### การวิเคราะห์กำหนดดำเนินการ

เทศบาลตำบลแม่ค่า ได้วิเคราะห์การกำหนดดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวเลขที่อนุมัติให้เห็นว่าบริษัทงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ดำเนินการได้ จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและบริษัทงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลแม่ค่า และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลแม่ค่าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ที่ดำเนินการออกซ้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

สำานักสูงท้อง  
 (นายวิจิตร บัว)  
 ผู้อำนวยการกองบัญชาการ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 - 2566

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/คำแนะนำ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			
			เดิม	64	65	66	64	65	66
1	บดีดเทศบาล	1	1	1	1	-	-	-	-
2	รองปลัดเทศบาล	1	1	1	1	-	-	-	-
	<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>								
3	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(ระดับเดิม)	1	1	1	1	-	-	-	
4	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (ระดับเดิม)	1	1	1	1	-	-	-	
5	นิติกร ชำนาญการพิเศษ	1	1	1	1	-	-	-	
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ขก.)	1	1	1	1	-	-	-	
7	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ขก.)	1	1	1	1	-	-	-	
8	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ขก.)	1	1	1	1	-	-	-	
9	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ขก.)	1	1	1	1	-	-	-	
10	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ขก.)	1	1	1	1	-	-	-	
11	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>สูงสุดประจำ</b>								
	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	มาถึง 30 กย. 63
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
13	พนักงานขับรถยกต์ (ผู้มีทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
15	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
16	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล ขนาดเบา(ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
17	ศูนย์งาน	6	6	6	6	-	-	-	จำนวน เมื่อ 18 ก.ย. 62
	<b>รวม</b>	23	23	23	23	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/หน่วยงาน	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ถัดหน้า				เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			เดิม	64	65	66	64	65	66	
<b>กองคลัง</b>										
18	ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	-	
19	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	-	
20	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	-	
21	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	-	
22	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	-	
23	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	1	1	1	+1	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
25	ลูกน้องช่างแผนที่ภายนอกประจำรัฐฯ	1	1	1	1	-	-	-	-	
	รวม	6	7	7	7	+1	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>										
26	ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	-	
	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง									
27	ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	-	
28	นายช่างโยธา (ปจ./ชช.)	1	1	1	1	-	-	-	-	รวม ตามแผนเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
29	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	-	
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	-	
31	ช่างไม้	1	1	1	1	-	-	-	-	
32	พนักงานช่างเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้ช่วยทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	-	รวม 2 -เมื่อ 8 มค 63 -เมื่อ 10 มี.ค. 63
33	คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	-	
34	ช่างศิลป์	1	1	1	1	-	-	-	-	
	รวม	10	10	10	10	-	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/หน่วยงาน	กรอบ ข้าราชการ สำเร็จ เดือน	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
			3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด				
			64	65	66	64	65	66		
<b>กองสาธารณูปถัมภ์และสิ่งแวดล้อม</b>										
35	ผู้อำนวยการกองสาธารณูปถัมภ์และสิ่งแวดล้อม	1	1	1	1	-	-	-		
36	นักวิชาการสาธารณูปถัมภ์ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-		
<b>หนังงานจ้างตามภารกิจ</b>										
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณูปถัมภ์	1	1	1	1	-	-	-		
38	คุณงานประจำจัดซื้อ	3	1	1	1	-2	-	-	ร่าง 2/ทบล.สึก 2 -เมื่อ 9 พ.ค. 63 และ 1 ก.ค. 63	
	รวม	6	4	4	4	-2				
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>										
39	ผอ.กองการศึกษาฯระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	ร่างตามแผนเพิ่ม อยู่ระหว่างการ สำรวจของ กก.	
40	หัวหน้าฝ่ายนิเทศการศึกษาระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-		
41	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	มีร่องรอยหันกัน กอก. ปีงบประมาณ 2020	
42	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
43	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-		
44	คุณครัว	1	1	1	1	-	-	-		
<b>โรงเรียนเทศบาลถ้าบล.แม่คำ</b>										
45	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	1	1	1	-	-	-		
46	ครุ	15	15	15	15	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
47	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-		
48	ผู้ช่วยครุ	5	4	4	4	-1	-	-	ร่าง เมื่อ 1 ก.ค. 61 / ทบล.สึก	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
49	การไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	สำเนาออกต่อวัน	

(แบบที่ใช้ทั่วไป น้ำเงิน)  
บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นกฎหมาย

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตัวแทน	กรอบ ปัจจุบัน ก้าวต่อไป	อัตราสำเนาที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
			เดือน	64	65	66	64	65	66	
	ศูนย์พัฒนาเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศฯ									
50	ครุ	3	3	3	3	-	-	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
51	ผู้ตัดสิน (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-		
	รวม	32	31	31	31	-1	-	-		
	หน่วยตรวจสอบภายใน									
52	นักตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-		
	รวม	1	1	1	1	-	-	-		
	รวมทั้งหมด	78	76	76	76	-2	-	-		

## หมายเหตุ

-ตัวแทนงบประมาณจ้างทั่วไป ตัวแทนงบประมาณทั่วไปในแผนอัตราก้าวต่อไป เดิม เป็นชื่อตัวแทนใหม่ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐาน ตัวแทนงบประมาณ พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 3 ธันวาคม 2556 จากซึ่งตัวแทน “คนงานทั่วไป” เป็นชื่อ “ตัวแทนงบประมาณ”

สำเนาถูกต้อง



(นายพิษณุ นาใจ)  
นักวิชาการบุคคลปฏิบัติการ

9. ภาระที่ต้องชำระให้กับบุคคลภายนอกตามสัญญาที่ได้ลงนามไว้ในวันที่ ๒๕๙๒ น้ำราก ๓๕

ลำดับ	หน่วยงานที่ต้องชำระเงิน	จำนวนที่ต้องชำระ	จำนวนที่ได้ชำระไปแล้ว	จำนวนที่ต้องชำระคงเหลือ	ผลประโยชน์ทางการเมือง		ผลประโยชน์ทางการเมือง		ภาระที่ต้องชำระ		ผลประโยชน์ทางการเมือง (3)
					เดือน	จำนวน	เดือน	จำนวน	เดือน	จำนวน	
1	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	ก.พ.๖๔	2,564	ก.พ.๖๔	2,565	ก.พ.๖๔	2,564	บริษัทเอกชน
2	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	ก.พ.๖๔	4,222,640	ก.พ.๖๔	4,2000	ก.พ.๖๔	21,000	บริษัทเอกชน
3	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	ก.พ.๖๔	375,080	ก.พ.๖๔	1	ก.พ.๖๔	13,200	บริษัทเอกชน
4	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	ก.พ.๖๔	306,000	ก.พ.๖๔	1	ก.พ.๖๔	13,320	บริษัทเอกชน
5	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	ก.พ.๖๔	396,000	ก.พ.๖๔	1	ก.พ.๖๔	13,320	บริษัทเอกชน
6	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	ก.พ.๖๔	390,120	ก.พ.๖๔	1	ก.พ.๖๔	15,840	บริษัทเอกชน
7	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	ก.พ.๖๔	359,760	ก.พ.๖๔	1	ก.พ.๖๔	12,960	บริษัทเอกชน
8	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	ก.พ.๖๔	317,520	ก.พ.๖๔	1	ก.พ.๖๔	12,240	บริษัทเอกชน
9	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	ก.พ.๖๔	295,840	ก.พ.๖๔	1	ก.พ.๖๔	12,000	บริษัทเอกชน
10	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	ก.พ.๖๔	241,440	ก.พ.๖๔	1	ก.พ.๖๔	8,760	บริษัทเอกชน
11	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	ก.พ.๖๔	199,200	ก.พ.๖๔	1	ก.พ.๖๔	8,280	บริษัทเอกชน
12	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	ก.พ.๖๔	185,040	ก.พ.๖๔	1	ก.พ.๖๔	9,600	บริษัทเอกชน
13	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	ก.พ.๖๔	146,920	ก.พ.๖๔	1	ก.พ.๖๔	6,000	บริษัทเอกชน

លេខរដ្ឋ	ឯកតាមអណីនារា ឃើញការងារ	ប្រភពការទំនាក់ទំនង	ផែករាង	ចំណោម	បិទិយធន	ចំណោម	ចំណោមដើម្បីចូលចិត្ត	សាធារណការសំខាន់សំខាន់		ការងារក្នុងការងារជាពីរ	ការងារក្នុងការងារជាពីរ (2)	ការងារក្នុងការងារជាពីរ (3)
								អាជីវកម្ម	ពេលវេលា			
14	ក្រសួងការងារដែលបានគ្រប់រាយនៅក្នុងក្រសួង	ក្រសួង (ទ)	ក្រសួង	(ទ)	បិទិយធន	(ទ)	បិទិយធន	2564	2565	2566	2565	2566
15	ក្រសួងការងារនៃរដ្ឋបាល	ក្រសួង (ទ)	ក្រសួង	(ទ)	បិទិយធន	(ទ)	បិទិយធន	1	1	1	1	1
16	ក្រសួងការងារនៃរដ្ឋបាល	ក្រសួង (ទ)	ក្រសួង	(ទ)	បិទិយធន	(ទ)	បិទិយធន	1	1	1	1	1
17	ក្រសួងការងារនៃរដ្ឋបាល	ក្រសួង (ទ)	ក្រសួង	(ទ)	បិទិយធន	(ទ)	បិទិយធន	1	1	1	1	1
18	ក្រសួងការងារនៃរដ្ឋបាល	ក្រសួង (ទ)	ក្រសួង	(ទ)	បិទិយធន	(ទ)	បិទិយធន	1	1	1	1	1
19	ក្រសួងការងារនៃរដ្ឋបាល	ក្រសួង (ទ)	ក្រសួង	(ទ)	បិទិយធន	(ទ)	បិទិយធន	6	6	118,000	6	648,000
	ក្រសួងការងារនៃរដ្ឋបាល	ក្រសួង (ទ)	ក្រសួង	(ទ)	បិទិយធន	(ទ)	បិទិយធន	24	24	312,000	24	648,000
20	ក្រសួងការងារនៃរដ្ឋបាល	ក្រសួង (ទ)	ក្រសួង	(ទ)	បិទិយធន	(ទ)	បិទិយធន	1	1	42,000	1	194,520
21	ក្រសួងការងារនៃរដ្ឋបាល	ក្រសួង (ទ)	ក្រសួង	(ទ)	បិទិយធន	(ទ)	បិទិយធន	1	1	18,000	1	194,520
22	ក្រសួងការងារនៃរដ្ឋបាល	ក្រសួង (ទ)	ក្រសួង	(ទ)	បិទិយធន	(ទ)	បិទិយធន	1	1	18,000	1	194,520
23	ក្រសួងការងារនៃរដ្ឋបាល	ក្រសួង (ទ)	ក្រសួង	(ទ)	បិទិយធន	(ទ)	បិទិយធន	1	1	18,000	1	194,520
24	ក្រសួងការងារនៃរដ្ឋបាល	ក្រសួង (ទ)	ក្រសួង	(ទ)	បិទិយធន	(ទ)	បិទិយធន	1	1	18,000	1	194,520
25	ក្រសួងការងារនៃរដ្ឋបាល	ក្រសួង (ទ)	ក្រសួង	(ទ)	បិទិយធន	(ទ)	បិទិយធន	1	1	18,000	1	194,520
26	ក្រសួងការងារនៃរដ្ឋបាល	ក្រសួង (ទ)	ក្រសួង	(ទ)	បិទិយធន	(ទ)	បិទិយធន	1	1	116,760	1	379,320
	ក្រសួងការងារនៃរដ្ឋបាល	ក្រសួង (ទ)	ក្រសួង	(ទ)	បិទិយធន	(ទ)	បិទិយធន	6	6	2,828,690	78,000	1,916,153

ລັດ ລົດ	ຫຼັກສຳເນົາໃນການ ການຄ່າການຂອງພາກ	ໄປເບີນພິ້ນຕະກຳ	ເກົານາກ	ເຖິງການທີ່ເປັນເປັນ			ການທີ່ເປັນເປັນ			ເຊື່ອຮົກເກົ່າຂຶ້ນ			ການທີ່ໄຟ້ ຂອງທີ່ຫົ່ວ່ານ (2)			ທີ່ໄຟ້ກາງການ (3)		
				ເກົານາກ	ເບີນເຫັນ	ເກົານາກ	ເກົານາກ	ເບີນເຫັນ	ເກົານາກ	ເກົານາກ	ເບີນເຫັນ	ເກົານາກ	ເບີນເຫັນ	ເກົານາກ	ເບີນເຫັນ	ເກົານາກ	ເບີນເຫັນ	
27	ການການ (05)	ເຊື່ອການການຂອງພາກ	1	435,720	42,000	1	1	-	-	13,200	13,320	13,320	410,920	402,240	675,560	675,560	ພາກພາກ	
28	ເຊື່ອການການຂອງພາກ	1	311,620	48,000	1	1	1	1	-	12,120	12,600	12,600	323,760	316,360	349,520	349,520	ພາກພາກ	
29	ເຊື່ອການການ	1	297,900	-	1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,420	317,340	327,060	327,060	ພາກພາກ	
30	ເຊື່ອການການ	1	146,520	-	1	1	1	-	-	5,880	6,120	6,120	152,400	158,520	164,880	164,880	ພາກພາກ	
31	ເຊື່ອການການ	1	148,080	-	1	1	1	-	-	6,010	6,240	6,240	154,080	160,320	166,800	166,800	ພາກພາກ	
32	ເຊື່ອການ	1	165,120	-	1	1	1	-	-	6,000	6,060	6,060	171,720	178,600	185,880	185,880	ພາກພາກ	
33	ເຊື່ອການ	1	169,760	-	1	1	1	-	-	6,000	6,240	6,240	155,760	162,000	168,480	168,480	ພາກພາກ	
34	ເຊື່ອການການ	1	136,920	-	1	1	1	-	-	5,520	5,760	5,760	142,400	148,200	154,280	154,280	ພາກພາກ	
35	ເຊື່ອການການ	1	112,820	-	1	1	1	-	-	4,960	5,200	5,200	117,360	122,160	127,080	127,080	ພາກພາກ	
36	ເຊື່ອການ	1	158,760	-	1	1	1	-	-	6,360	6,600	6,600	165,120	171,720	176,880	176,880	ພາກພາກ	
37	ເກົານາກ	10	2,063,220	60,000	10	10	0	0	0	75,960	78,360	80,400	2,139,180	2,217,540	2,297,960	2,297,960	ພາກພາກ	
38	ເກົານາກ	1	367,640	42,000	1	1	1	-	-	13,320	13,320	13,320	375,960	389,200	422,600	422,600	ພາກພາກ	
39	ເກົານາກ	1	210,840	-	1	1	1	-	-	7,560	7,680	7,680	218,400	236,080	233,760	233,760	ພາກພາກ	
40	ເກົານາກ	1	149,280	-	1	1	1	-	-	6,000	6,240	6,240	155,280	161,520	168,000	168,000	ພາກພາກ	
41	ເກົານາກ	1	153,360	-	1	1	1	-	-	6,240	6,480	6,480	159,600	166,080	172,800	172,800	ພາກພາກ	
42	ເກົານາກ	1	170,160	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ພາກພາກ		
	ເກົານາກ	6	6	1,139,040	42,000	4	4	4	-2	0	0	19,800	20,880	533,280	553,680	574,560	574,560	ພາກພາກ
43	ເກົານາກ	1	435,600	42,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	476,460	ພາກພາກ	
44	ເກົານາກ	1	189,000	18,000	1	1	1	-	-	15,320	15,320	15,320	402,720	416,160	428,240	428,240	ພາກພາກ	
45	ເກົານາກ	1	355,320	-	1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	391,320	ພາກພາກ	

ລາດ	ສືບຕົວພວມໄຫວາ ບໍລິສາງ/ຫາຍາການ	ປະເທດກຳນົດ		ຫຼັກການ		ຈ່າຍຕົກຕົວໂອຟີບຸດັບ		ກົດຕົກຕົວທີ່ພວມໄຫວາ ໃນຄວາມຕ້ອງກຳນົດ		ເຊື້ອກກໍາກົດ		ການຮຽນໄສ້ຈົບຕົກຕົວເກີນ (2)		ການຮຽນໄສ້ຈົບຕົກຕົວ (3)				
		ຮັບຕົກຕົວບັນບົນ	ຮັບຕົກຕົວ	ຫຼັກການ	ເຈັບຕົກຕົວ	(1)	ເຈັບຕົກຕົວ	(2)	ເຈັບຕົກຕົວ	(3)	ເຈັບຕົກຕົວ	(4)	ເຈັບຕົກຕົວ	(5)	ເຈັບຕົກຕົວ	(6)		
45	ຂໍ້ມູນຕົວທີ່ພວມໄຫວາ ບໍລິສາງ/ຫາຍາການ	ຢັບ/ຢັງ	ຢັບ/ຢັງ	ຫຼັກການ	ເຈັບຕົກຕົວ	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2565	2566		
46	ກົດ	ກົດ	ກົດ	ຫຼັກການ	ເຈັບຕົກຕົວ	143,160	-	-	1	1	-	5,700	6,000	6,200	148,600	150,920	161,160	
47	ກົດ	ກົດ	ກົດ	ຫຼັກການ	ເຈັບຕົກຕົວ	151,800	-	-	1	1	-	6,120	6,300	6,400	157,920	164,280	170,280	
48	ກົດ	ກົດ	ກົດ	ຫຼັກການ	ເຈັບຕົກຕົວ	10	10	-	10	10	-	-	-	-	-	-	-	
51	ກົດ	ກົດ	ກົດ	ຫຼັກການ	ເຈັບຕົກຕົວ	5	5	-	5	5	-	-	-	-	-	-	-	
52	ກົດ	ກົດ	ກົດ	ຫຼັກການ	ເຈັບຕົກຕົວ	1	1	231,360	-	1	1	-	9,360	9,120	10,980	280,400	280,520	280,520
53	ກົດ	ກົດ	ກົດ	ຫຼັກການ	ເຈັບຕົກຕົວ	1	1	196,800	-	1	1	-	7,620	8,160	8,520	204,720	213,000	221,520
54	ກົດ	ກົດ	ກົດ	ຫຼັກການ	ເຈັບຕົກຕົວ	1	1	186,560	-	1	1	-	7,560	7,800	8,160	193,520	201,280	209,880
55	ກົດ	ກົດ	ກົດ	ຫຼັກການ	ເຈັບຕົກຕົວ	1	1	190,800	-	1	1	-	7,680	8,000	8,280	198,480	206,520	214,800
56	ກົດ	ກົດ	ກົດ	ຫຼັກການ	ເຈັບຕົກຕົວ	1	1	180,000	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
57	ກົດ	ກົດ	ກົດ	ຫຼັກການ	ເຈັບຕົກຕົວ	1	1	361,120	-	1	1	-	1,560	1,560	1,560	371,680	39,120	411,800
58	ກົດ	ກົດ	ກົດ	ຫຼັກການ	ເຈັບຕົກຕົວ	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
59	ກົດ	ກົດ	ກົດ	ຫຼັກການ	ເຈັບຕົກຕົວ	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
60	ກົດ	ກົດ	ກົດ	ຫຼັກການ	ເຈັບຕົກຕົວ	2	2	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-
61	ກົດ	ກົດ	ກົດ	ຫຼັກການ	ເຈັບຕົກຕົວ	1	1	158,160	-	1	1	-	6,360	6,600	6,840	164,520	171,120	173,960
	ການຮຽນໄສ້ຈົບຕົກຕົວ	32	32	2,219,280	60,000	31	31	-1	0	0	0	77,520	79,400	80,760	2,116,800	2,196,600	2,277,560	
(ລາຍການ)		78	78	13,529,880	552,000			-2	0	0	0	784,080	847,960	455,400	13,988,380	14,426,340	14,891,760	
(ລາຍການກ່າຍເກີນທີ່ພວມໄຫວາ 15%															2,098,257	2,165,651	2,233,761	
(ລາຍການກ່າຍເກີນທີ່ພວມໄຫວາ)															19,096,037	16,601,791	17,125,501	
(ລາຍການກ່າຍເກີນທີ່ພວມໄຫວາ 40 % ອະນຸຍາກຫຼັກການທີ່ພວມໄຫວາ)															26,46	25,96	25,51	

(ນາງສິຫຼະ ນາງິ້ງ)  
ນາງສິຫຼະການປະຫວັດຫາຍາການ

ຮັບຮັງກົດຕົກຕົວກ່າຍເກີນ  
ກົດຕົກຕົວກ່າຍເກີນ

ຮັບຮັງກົດຕົກຕົວກ່າຍເກີນ  
ກົດຕົກຕົວກ່າຍເກີນ

ຮັບຮັງກົດຕົກຕົວກ່າຍເກີນ  
ກົດຕົກຕົວກ່າຍເກີນ

ลำดับ ที่	ชื่อเจ้าหน้าที่บุคคล ผู้พิพากษา/หัวหน้าเจ้าหน้าที่	ประเภทที่ประชุม	วันที่ประชุมครั้งปีที่		จำนวนผู้มีสิทธิ์เข้าร่วม		จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม		จำนวนผู้เข้าร่วมที่มีสิทธิ์		จำนวนผู้เข้าร่วมที่มีสิทธิ์/จำนวนผู้เข้าร่วม (%)		ค่าใช้จ่ายรวม (3)
			เดือน	ปี	จำนวน	สถานะ	จำนวน	สถานะ	จำนวน	สถานะ	จำนวน	สถานะ	
๑	นายพงษ์ศักดิ์ มนตรีวัฒน์	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาคดีที่ ๒๕๖๔ ประชุมคณะกรรมการพิจารณาคดีที่ ๒๕๖๔ ประชุมคณะกรรมการพิจารณาคดีที่ ๒๕๖๔	กันยายน	๒๕๖๔	๗๐๐๘	ได้รับอนุญาต	๖๙๖๔	ได้รับอนุญาต	๒๕๖๔	ได้รับอนุญาต	๗๙%	๗๙%	๖๐,๙๐๐,๐๐๐  บาท
๒	นายพงษ์ศักดิ์ มนตรีวัฒน์	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาคดีที่ ๒๕๖๔ ประชุมคณะกรรมการพิจารณาคดีที่ ๒๕๖๔ ประชุมคณะกรรมการพิจารณาคดีที่ ๒๕๖๔	กันยายน	๒๕๖๔	๗๐๐๘	ได้รับอนุญาต	๖๙๖๔	ได้รับอนุญาต	๒๕๖๔	ได้รับอนุญาต	๗๙%	๗๙%	๖๓,๓๔๕,๐๐๐  บาท
๓	นายพงษ์ศักดิ์ มนตรีวัฒน์	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาคดีที่ ๒๕๖๔ ประชุมคณะกรรมการพิจารณาคดีที่ ๒๕๖๔ ประชุมคณะกรรมการพิจารณาคดีที่ ๒๕๖๔	กันยายน	๒๕๖๔	๗๐๐๘	ได้รับอนุญาต	๖๙๖๔	ได้รับอนุญาต	๒๕๖๔	ได้รับอนุญาต	๗๙%	๗๙%	๖๗,๑๐๒,๒๐๐ บาท

๕) ประชุมคราวน์คุ้มครองสิ่งแวดล้อม จังหวัดเชียงใหม่ วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔ จำนวน ๗๐๐๘ ผู้เข้าร่วม ค่าใช้จ่ายรวม ๖๐,๙๐๐,๐๐๐ บาท จัดโดย บริษัท นิติบัญญัติไทย จำกัด ดำเนินการโดย บริษัท นิติบัญญัติไทย จำกัด ผ่านทางระบบประชุมออนไลน์ ผ่านทางโทรศัพท์มือถือ และทางคอมพิวเตอร์ จำนวนผู้เข้าร่วม ๖๙๖๔ คน

๖) ประชุมคราวน์คุ้มครองสิ่งแวดล้อม จังหวัดเชียงใหม่ วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔ จำนวน ๗๐๐๘ ผู้เข้าร่วม ค่าใช้จ่ายรวม ๖๓,๓๔๕,๐๐๐ บาท จัดโดย บริษัท นิติบัญญัติไทย จำกัด ดำเนินการโดย บริษัท นิติบัญญัติไทย จำกัด ผ่านทางระบบประชุมออนไลน์ ผ่านทางโทรศัพท์มือถือ และทางคอมพิวเตอร์ จำนวนผู้เข้าร่วม ๖๙๖๔ คน

๗) ประชุมคราวน์คุ้มครองสิ่งแวดล้อม จังหวัดเชียงใหม่ วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔ จำนวน ๗๐๐๘ ผู้เข้าร่วม ค่าใช้จ่ายรวม ๖๗,๑๐๒,๒๐๐ บาท จัดโดย บริษัท นิติบัญญัติไทย จำกัด ดำเนินการโดย บริษัท นิติบัญญัติไทย จำกัด ผ่านทางระบบประชุมออนไลน์ ผ่านทางโทรศัพท์มือถือ และทางคอมพิวเตอร์ จำนวนผู้เข้าร่วม ๖๙๖๔ คน

បច្ចុប្បន្ននគរាងទីក្រុងព្រៃនអនុលោមនិងការរាយនៃនគរាងទាំងអស់នៃសារជាមុន

ខេត្តបាត់ដំបូង រាជធានីបាត់ដំបូង ខេត្តបាត់ដំបូង

ល.	ឈ្មោះ-ឈ្មោះ	អង្គភាពរាជការ	ការណែនការការពារឱ្យ				ការបង្កើតរាជការពីពារឱ្យ				ផែនកិច្ច	
			អនុវត្តន៍រាជការ	អនុវត្តន៍រាជការ	នាមឈប់	នាមឈប់	សាខាថាមពល	សាខាថាមពល	តម្លៃ	តម្លៃ	ប្រាក់បញ្ជី	ប្រាក់បញ្ជី
១	បុរីយុទ្ធសាស្ត្រ វិរាមរាជ	នូវការរាជការនាមពេលរដ្ឋបាល	12-2-00-1101-001	ប្រាក់ឈប់រាជការ (ប្រាក់ឈប់រាជការអាជីវកម្ម)	នឹង	12-2-00-1101-001	ប្រាក់ឈប់រាជការ (ប្រាក់ឈប់រាជការអាជីវកម្ម)	នឹង	449,600 (54,050x12)	34,000 (1,300 x 12)	64,000 (7,000 x 12)	817,000
២	សារិយាយ វ. វរិយាយ	នូវការរាជការនាមពេលរដ្ឋបាល	12-2-00-1101-002	ប្រាក់ឈប់រាជការ (ប្រាក់ឈប់រាជការអាជីវកម្ម)	នឹង	12-2-00-1101-002	ប្រាក់ឈប់រាជការ (ប្រាក់ឈប់រាជការអាជីវកម្ម)	នឹង	422,640 (55,320x12)	32,000 (1,300 x 12)	564,640	
<b>តួនាទីប្រព័ន្ធបាយការ</b>												
៣	បានឈប់រាជការ ក. រាជការ	នូវការរាជការនាមពេលរដ្ឋបាល	12-2-01-2101-001	ប្រាក់ឈប់រាជការអាជីវកម្ម <sup>១</sup> (ប្រាក់ឈប់រាជការអាជីវកម្ម)	នឹង	12-2-01-2101-001	ប្រាក់ឈប់រាជការអាជីវកម្ម <sup>២</sup> (ប្រាក់ឈប់រាជការអាជីវកម្ម)	នឹង	396,000 (35,000 x 12)	32,000 (1,300 x 12)	40,000 (3,000 x 12)	438,000
៤	បានឈប់រាជការ ស. រាជការ	នូវការរាជការនាមពេលរដ្ឋបាល	12-2-01-2101-002	ប្រាក់ឈប់រាជការអាជីវកម្ម <sup>២</sup> (ប្រាក់ឈប់រាជការអាជីវកម្ម)	នឹង	12-2-01-2101-002	ប្រាក់ឈប់រាជការអាជីវកម្ម <sup>១</sup> (ប្រាក់ឈប់រាជការអាជីវកម្ម)	នឹង	396,000 (35,000 x 12)	32,000 (1,300 x 12)	40,000 (3,000 x 12)	416,000
៥	បានឈប់រាជការ ទ. រាជការ	ប្រាក់ឈប់រាជការ	12-2-01-3101-001	នូវការរាជការអាជីវកម្ម <sup>១</sup> (ប្រាក់ឈប់រាជការអាជីវកម្ម)	នឹង	12-2-01-3101-001	នូវការរាជការអាជីវកម្ម <sup>២</sup> (ប្រាក់ឈប់រាជការអាជីវកម្ម)	នឹង	390,120 (35,000 x 12)	42,000 (1,300 x 12)	54,000 (4,000 x 12)	486,120
៦	បានឈប់រាជការ ទ. រាជការ	នូវការរាជការអាជីវកម្ម	12-2-01-3101-001	នូវការរាជការអាជីវកម្ម <sup>២</sup> (ប្រាក់ឈប់រាជការអាជីវកម្ម)	នឹង	12-2-01-3101-001	នូវការរាជការអាជីវកម្ម <sup>១</sup> (ប្រាក់ឈប់រាជការអាជីវកម្ម)	នឹង	390,120 (35,000 x 12)	42,000 (1,300 x 12)	54,000 (4,000 x 12)	486,120
៧	បានឈប់រាជការ ទ. រាជការ	នូវការរាជការអាជីវកម្ម	12-2-01-3101-001	ប្រាក់ឈប់រាជការអាជីវកម្ម <sup>១</sup> (ប្រាក់ឈប់រាជការអាជីវកម្ម)	នឹង	12-2-01-3101-001	ប្រាក់ឈប់រាជការអាជីវកម្ម <sup>២</sup> (ប្រាក់ឈប់រាជការអាជីវកម្ម)	នឹង	317,520 (25,460x12)	-	-	317,520
៨	បានឈប់រាជការ ស. រាជការ	ប្រាក់ឈប់រាជការ	12-2-01-3101-001	ប្រាក់ឈប់រាជការ	នឹង	12-2-01-3101-001	ប្រាក់ឈប់រាជការ	នឹង	241,640 (20,770x12)	24,000 (1,000 x 12)	24,000 (1,000 x 12)	261,440
៩	បានឈប់រាជការ ស. រាជការ	នូវការរាជការ	12-2-01-3101-001	ប្រាក់ឈប់រាជការ	នឹង	12-2-01-3101-001	ប្រាក់ឈប់រាជការ	នឹង	-	-	-	

ຫຼ	ຫຼັບ-ຫຼາຍ	ຫຼັມສິນກາເສື້ອດາ	ກະຊວງຜົນທີ່ກ່ຽວກົດ						ຕົກລາຄາຕໍ່ກ່ຽວກົດ	ຕົກລາຄາຕໍ່ກ່ຽວກົດ	ຕົກລາຄາຕໍ່ກ່ຽວກົດ
			ຫຼັມຜົນທີ່ກ່ຽວກົດ	ຫຼັມຜົນທີ່ກ່ຽວກົດ	ຫຼັມຜົນທີ່ກ່ຽວກົດ	ຫຼັມຜົນທີ່ກ່ຽວກົດ	ຫຼັມຜົນທີ່ກ່ຽວກົດ	ຫຼັມຜົນທີ່ກ່ຽວກົດ			
10	ນຸ້ມສັກສົນ ສິນພາກ	ສຶກສົກສັກສົນພາກ (ຈົກຕົກສົນພາກ)	12-2-01-3801-001	ນູ່ມສັກສົນພາກ	12-2-01-3801-001	ນູ່ມສັກສົນພາກ	0.0.	169,200	(169,200 x 12)	199,200	ພູມເພັນພົມ
11	ນຸ້ມສັກສົນ ມາຮົມ	ສຶກສົກສັກສົນມາຮົມ (ຈົກຕົກສົນມາຮົມ)	12-2-01-4104-001	ນູ່ມສັກສົນມາຮົມ	12-2-01-4104-001	ນູ່ມສັກສົນມາຮົມ	0.0.	168,000	(168,000 x 12)	199,200	ພູມເພັນພົມ
	ກໍລັກສົນຊີ່ພາກກົກ										
12	ນຸ້ມສັກສົນພາກພົມ	ນູ່ມສັກສົນພາກພົມ		ນູ່ມສັກສົນພາກພົມ		ນູ່ມສັກສົນພາກພົມ		148,800	(148,800 x 12)	180,960	ພູມເພັນພົມ
13	ນຸ້ມສັກສົນ ເພົ່າໃໝ່	ນູ່ມສັກສົນ ເພົ່າໃໝ່		ນູ່ມສັກສົນ ເພົ່າໃໝ່		ນູ່ມສັກສົນ ເພົ່າໃໝ່		144,800	(144,800 x 12)	173,760	ພູມເພັນພົມ
14	ນຸ້ມສັກສົນ ຊຸກຊຸກ	ນູ່ມສັກສົນ ຊຸກຊຸກ	31.6	ນູ່ມສັກສົນ ຊຸກຊຸກ	31.6	ນູ່ມສັກສົນ ຊຸກຊຸກ		175,920	(175,920 x 12)	211,104	ພູມເພັນພົມ
15	ນຸ້ມສັກສົນ ທົ່ວໂລ	ນູ້ມສັກສົນ ທົ່ວໂລ	31.6	ນູ້ມສັກສົນ ທົ່ວໂລ	31.6	ນູ້ມສັກສົນ ທົ່ວໂລ		163,680	(163,680 x 12)	196,416	ພູມເພັນພົມ
16	ນຸ້ມສັກສົນ ແລ້ວສົກ	ນູ້ມສັກສົນ ແລ້ວສົກ	31.6	ນູ້ມສັກສົນ ແລ້ວສົກ	31.6	ນູ້ມສັກສົນ ແລ້ວສົກ		154,080	(154,080 x 12)	184,896	ພູມເພັນພົມ
17	ນຸ້ມສັກສົນ ຊຸກຊຸກ	ນູ້ມສັກສົນ ຊຸກຊຸກ	31.6	ນູ້ມສັກສົນ ຊຸກຊຸກ	31.6	ນູ້ມສັກສົນ ຊຸກຊຸກ		121,560	(121,560 x 12)	145,872	ພູມເພັນພົມ
	ຫຼັມສິນກາພື້ນ										
18	ນຸ້ມສັກສົນ ເພົ່າໃໝ່	ນູ້ມສັກສົນ ເພົ່າໃໝ່	31.6	ນູ້ມສັກສົນ ເພົ່າໃໝ່	31.6	ນູ້ມສັກສົນ ເພົ່າໃໝ່		108,000	(108,000 x 12)	129,600	ພູມເພັນພົມ
19											
20	ນຸ້ມສັກສົນ ອຸປະກອດ	ນູ້ມສັກສົນ ອຸປະກອດ	31.6	ນູ້ມສັກສົນ ອຸປະກອດ	31.6	ນູ້ມສັກສົນ ອຸປະກອດ		108,000	(108,000 x 12)	129,600	ພູມເພັນພົມ
21	ນຸ້ມສັກສົນ ໄກສົມ	ນູ້ມສັກສົນ ໄກສົມ	31.6	ນູ້ມສັກສົນ ໄກສົມ	31.6	ນູ້ມສັກສົນ ໄກສົມ		108,000	(108,000 x 12)	129,600	ພູມເພັນພົມ
22	ນຸ້ມສັກສົນ ຮູ່ຈິງໄກ	ນູ້ມສັກສົນ ຮູ່ຈິງໄກ	31.6	ນູ້ມສັກສົນ ຮູ່ຈິງໄກ	31.6	ນູ້ມສັກສົນ ຮູ່ຈິງໄກ		108,000	(108,000 x 12)	129,600	ພູມເພັນພົມ
23	ນຸ້ມສັກສົນ ຢູ່ຈິງໄກ	ນູ້ມສັກສົນ ຢູ່ຈິງໄກ	31.6	ນູ້ມສັກສົນ ຢູ່ຈິງໄກ	31.6	ນູ້ມສັກສົນ ຢູ່ຈິງໄກ		108,000	(108,000 x 12)	129,600	ພູມເພັນພົມ



ລ/ດ	ຫຼັບເຂດ	ສູງຄວາມເກົ່າໃຈ	ການປັບປຸງກາທິກິດເຊີນ				ການປັບປຸງກາທິກິດເພື່ອ				ເຕີບເສີບ
			ທະບຽນກາທິກິດ	ທະບຽນກາທິກິດ	ຍັງດີ	ຍັງດີ	ທະບຽນ	ທະບຽນ	ເຕີບເສີບ	ເຕີບເສີບ	
35	ນາງຕະຫຼາມ ດົມພອນພົມ	ໄລຍະອາວັນຈີບັນຍົງ	ກົດກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດກົດ	ເຕີບເສີບ	(180,160)
36	ນາງກົມພາກ ດຳເນັດ	ສະບັບມີມາ	ການປັບປຸງ	ການປັບປຸງ	ກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດ	ເຕີບເສີບ	165,120
37	ນາງພິພາສ ອຸນະນ	1.6	ຫຼັບເຂດ	ຫຼັບເຂດ	ຫຼັບເຂດ	ຫຼັບເຂດ	ຫຼັບເຂດ	ຫຼັບເຂດ	ຫຼັບເຂດ	ເຕີບເສີບ	112,976(12)
38	ຫຼາ									ເຕີບເສີບ	(10,850)(12)
39	ນາງກົມພາກ ດຳເນັດ	1.7								ເຕີບເສີບ	(9,420)(12)
40	ຫຼາ									ເຕີບເສີບ	(112,900)
<b>ມີອັນດາການປັບປຸງແລະກົດກົດກົດກົດ</b>											
41	ນາງ ທີ່ພິພາສ ອຸນະນ	໨.0	ການປັບປຸງກາທິກິດ	ການປັບປຸງກາທິກິດ	ກົດກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດກົດ	ເຕີບເສີບ	404,640
42	ນາງກົມພາກ ດຳເນັດ	1.6	ການປັບປຸງກາທິກິດ	ການປັບປຸງກາທິກິດ	ກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດ	ເຕີບເສີບ	13,500(12)
43	ນາງກົມພາກ ດຳເນັດ	1.6	ການປັບປຸງກາທິກິດ	ການປັບປຸງກາທິກິດ	ກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດ	ເຕີບເສີບ	210,840
44	ຫຼາ	1.6								ເຕີບເສີບ	(13,200)(12)
45	ນາງກົມພາກ ດຳເນັດ	1.6	ການປັບປຸງກາທິກິດ	ການປັບປຸງກາທິກິດ	ກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດ	ກົດກົດກົດກົດກົດ	ເຕີບເສີບ	146,640
46	ນາງກົມພາກ ດຳເນັດ	1.6								ເຕີບເສີບ	(12,220)(12)
										ເຕີບເສີບ	155,360
										ເຕີບເສີບ	(12,750)(12)

(ການປັບປຸງກາທິກິດ ນາງ)



ລ/ດ	ຊື່-ນາມ	ຫຼາຍງານກາງເຄົາ	ກະບອບຕົວຈຳ ຈົກສັນເປັນ		ກະບອບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກິດໄປ		ເສັນໃຈບັນດາ		ພາກພົນ
			ເຫຼືອກື້ອງການກາ	ສິນພໍາ	ສິນ	ນາຍົກລົງການນັກ	ຫ້າກົດ	ເປົ້າເຊີ້ນ	
63	ນາງພຸພ່າ ຊົມພາ	ນີ້ ຂະ ລັດ ດັບກົດກິດເປົ້າ ກາງເປົ້າກິດໄປແລ້ວຢ່າງ	ຮູ້2		ຮູ້1	123006505731	ຮູ້2	ຮູ້1	ຖານ
64	ນາງພຸພ່າ ຊົມພາ	ຫຼັກສ່ວນຫຼັກນັນເປົ້າ (ນາງພຸພ່າກິດເປົ້າ)	ຮູ້2		ຮູ້1	123046507050	ຮູ້2	ຮູ້1	ຖານ
65	ນາງພຸພ່າ ຊົມພາ	ຫຼັກສ່ວນຫຼັກນັນເປົ້າ (ນາງພຸພ່າກິດເປົ້າ)	ຮູ້2		ຮູ້3	112408620000	ຮູ້2	ຮູ້3	ຖານ
66	ນາງພຸພ່າ ຊົມພາ	ຫຼັກສ່ວນຫຼັກນັນເປົ້າ (ນາງພຸພ່າກິດເປົ້າ)	ຮູ້2		ຮູ້3	12226865000716	ຮູ້2	ຮູ້3	ຖານ
67	ນາງພຸພ່າ ຊົມພາ		ຮູ້2		ຮູ້3	12226865000717	ຮູ້2	ຮູ້3	ຖານ
68	ນາງພຸພ່າ ຊົມພາ		ຮູ້2		ຮູ້3	12226865000718	ຮູ້2	ຮູ້3	ຖານ
69	ນາງພຸພ່າ ຊົມພາ		ຮູ້2		ຮູ້3	12226865000719	ຮູ້2	ຮູ້3	ຖານ
70	ນາງພຸພ່າ ຊົມພາ		ຮູ້2		ຮູ້3	12226865000720	ຮູ້2	ຮູ້3	ຖານ
<b>ພິບການນູ້ຫຼັກນັນເປົ້າ</b>									
71	ນາງພຸພ່າ ຊົມພາ	ນັກກິດໄປທີ່ກິດໄປ	ຮູ້3	ຮູ້2	ຮູ້1	16103	ຮູ້2	ຮູ້1	ຖານ
72	ນາງພຸພ່າ ຊົມພາ	ບໍລິສັດກິດໄປ	ຮູ້2	ຮູ້1	ຮູ້2	-	216,240	-	ຖານ
73	ນາງພຸພ່າ ຊົມພາ	ກິດໄປ	ຮູ້1	ຮູ້2	ຮູ້3	1180200X12	251,360	119,700	ຖານ
74	ນາງພຸພ່າ ຊົມພາ	ກິດໄປ	ຮູ້2	ຮູ້1	ຮູ້3	1180200X12	196,840	116,000	ຖານ
75	ນາງພຸພ່າ ຊົມພາ	ກິດໄປ	ຮູ້1	ຮູ້2	ຮູ້3	115530X12	186,360	115,300	ຖານ
76	ນາງພຸພ່າ ຊົມພາ	ກິດໄປ	ຮູ້2	ຮູ້1	ຮູ້3	115,920X12	19,800	113,920	ຖານ
<b>ດີການກິດໄປທີ່ອັງ</b>									

ລ/ດ	ຫຼາຍ-ເຊັນ	ຄູນເຊີງຕາມໄພ	ກອບເສົາກ່າວໜີ້ເພື່ອ			ກອບເສົາກ່າວທີ່ກໍາເນີ້ນ			ເປັນເປົ້າ ໃຫຍ່	ເປັນເປົ້າ ໃຫຍ່
			ເຊື່ອງກ່າວນຳ	ຕ້ານປະຈຸບັນ	ຮັບຜົນ	ບານທີ່ມັງປັບ	ຮັບຜົນ	ບານທີ່ມັງປັບ		
75	ນາງອາເສີ	ເພື່ອກົດ	ຍົງ-ກົດ-ເພື່ອ	ຍົງ-ກົດ-ເພື່ອ	ຍົງ	1653.4	ຍົງ	1653.4	ຍົງ	ຍົງ
76	ນາງອິນດິກ	ໄມ້ແລ້ວ	1635.4	ໄມ້ແລ້ວ	ໄມ້ແລ້ວ					
<b>ຄູນເຫັນນາເຫັນລຶກຄ່າກ່າວໜີ້ເພື່ອ</b>										
77	ນາງອິນດິກ ອາວີ	ເພື່ອກົດ	ຍົງ-ກົດ-ເພື່ອ	ຍົງ-ກົດ-ເພື່ອ	ຍົງ	12296660340	ຍົງ	12296660340	ຍົງ	ຍົງ
78	ນາງອິນດິກ ອາວີ	ເພື່ອກົດ	ຍົງ-ກົດ-ເພື່ອ	ຍົງ-ກົດ-ເພື່ອ	ຍົງ	12296660341	ຍົງ	12296660341	ຍົງ	ຍົງ
79	ນາງອິນດິກ ອາວີ	ເພື່ອກົດ	ຍົງ-ກົດ-ເພື່ອ	ຍົງ-ກົດ-ເພື່ອ	ຍົງ	12318860342	ຍົງ	12318860342	ຍົງ	ຍົງ
<b>ພົມຄວນເຫັນລຶກຄ່າກ່າວໜີ້</b>										
80	ນາງອິນດິກ ອາວີ	ເພື່ອກົດ	ຍົງ-ກົດ-ເພື່ອ	ຍົງ-ກົດ-ເພື່ອ	ຍົງ	158,160	ຍົງ	158,160	ຍົງ	ຍົງ
<b>ພົມຄວນເຫັນລຶກຄ່າກ່າວໜີ້</b>										
81	ນາງອິນດິກ ອາວີ	/	ກົດ-ຍົງ-ເພື່ອ	ກົດ-ຍົງ-ເພື່ອ	ກົດ-ຍົງ	1,212,3205.001	ກົດ-ຍົງ	1,212,3205.001	ກົດ-ຍົງ	ກົດ-ຍົງ

ສຶກສາກົດ

(ນາງອິນດິກ ອາວີ)  
ມີການວັນທີກົດກວ່າມາດນີ້

ຊີ

## 10. โครงการและงานของห้ามดำเนินการ

### ก จ ก บ ิ ค ร ช ร จ ช ย จ ล ร น ร ช ค ร ว น ห จ น ห ศ บ า ล

#### ป ล ล ท ศ บ า ล

(บังคับใช้เฉพาะพื้นที่อีสานและภาคกลาง)

ร ว ป ล ล ท ศ บ า ล  
(บังคับใช้เฉพาะพื้นที่อีสานและภาคเหนือ)

ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล  
บังคับใช้เฉพาะพื้นที่อีสานและภาคเหนือ

ก จ ล ล ท ศ บ า ล  
บังคับใช้เฉพาะภาคใต้

ก จ ล ล ท ศ บ า ล  
บังคับใช้เฉพาะภาคกลาง

ก จ ล ล ท ศ บ า ล  
บังคับใช้เฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ก จ ล ล ท ศ บ า ล  
บังคับใช้เฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล  
2. ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล  
3. ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล  
4. ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล

1. ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล  
2. ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล  
3. ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล  
4. ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล

1. ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล  
2. ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล  
3. ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล  
4. ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล

1. ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล  
2. ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล  
3. ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล  
4. ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล

1. ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล  
2. ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล  
3. ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล  
4. ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล

บ า ล ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล  
บ า ล ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล

บ า ล ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล  
บ า ล ห น ร น ห ช ว น ห ศ บ า ล

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทวีพ่ายกรรมการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือหัวหน้ากรมบุญย์ ขององค์กร เนื่องจากหัวหน้ากรมบุญย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรชั้น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประเมินผล นอกจากจากงานนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่เป็นอย่างปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเทศบาลต้านลบ面目ค่าได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจุบันความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

เทศบาลต้านลบ面目ค่าได้เลือกเห็นความสำคัญของบุคลากรสู่ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานซึ่งในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ชี้นำเคลื่อนไหวการกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามดุลjug หมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิง темาที่งาน ต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของคนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรรมการปักครอง ห้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถดูแลบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลต้านลบ面目ค่า เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

- ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้อำนวยงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำ ปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

- จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ลุล่วง

- ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักรู้ถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการ ประชาชนตัวยศความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อันนำไปสู่ความสัมพันธ์ดีดีกับผู้มาใช้บริการ ให้ได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

- ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อตัดขึ้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้หัวหน้าราชการที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งานประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของคนอย่างท่องเนื้อหานการศึกษาที่จัดในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานใหม่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ไป

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่ดีกล่าวให้สมถูกต้องในทุกมิติหรือด้วยวัสดุที่รู้สึกสบายด้วยตนเอง

เทศบาลตำบลแม่คำคระหนักเป็นอย่างอิ๊ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒๑

1. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคลากรยินยอมสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. เทศบาลตำบลแม่คำคระหนักเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งค่าตามสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร บุญเน้นแก่ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่คำคระหนักแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาสามปี อีก ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือศูนย์ฯ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาหน้ากากงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของหน้ากากงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

#### สำเนาถูกต้อง

(นางพิริยา นาไช)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ส่วนการพัฒนาพัฒนาระบบการบริหารราชการ เทศบาลตำบลแม่คำคระหนักเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดบ้านนี้ มีทักษะของแต่ละคนไม่เหมือนกันทั้งสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ต่างนั้น ใน การพัฒนาพัฒนาระบบการบริหารราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติกรรมผู้ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของหน้ากากงานส่วนท้องทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลแม่คำ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมาภิบาลและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

### 13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลแม่คำประภาคให้พนักงานเทศบาล สูงเจ้าประจำ พนักงานครุเทศบาลและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ยั่งหมั่นเพียร อุ่นใจเดือนก้าลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประภาคเทศบาลตำบลแม่คำประภาค คุณธรรม จริยธรรมของเทศบาล และพนักงาน จ้าง ของเทศบาลตำบลมแม่คำ ดังนี้

1. พึงได้รับแต่งตั้งให้ตั้งมั่นอยู่ในศักดิ์ศรี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
  2. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
  3. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค ศรีดุก รวดเร็ว มีอธิบายด้วยไม่ตรึง โดยยึดประโยชน์ของประชาชน เป็นหลัก
  4. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
  5. พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมให้ทันสมัยอยู่เสมอ
  6. พึงยึดถือความเสมอภาคและความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใด ๆ
  7. พึงพูดจาให้เราอ่อนหวานและปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตร ท่องผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ
  8. พึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเก็บประโยชน์สูงสุดต่อ อปท.
  9. พึงเคราะห์ผู้มีอาชญากรรมมากกว่า
  10. พึงมีน้ำใจและรู้จักตอบอนุญาติใจอุกหนา
  11. พึงเป็นผู้ดูแลท่อเวลา
- สิ่งที่ผู้บริหารพึงประมาณ จะให้บุคลากรในองค์กรมี
1. มีความรับผิดชอบ
  2. มีความซื่อสัตย์สุจริต
  3. มีวินัย
  4. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
  5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
  6. มีการควบคุมตนเอง
  7. มีคุณพินิจที่ดี
  8. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

**สำเนาดูคื้อ**  
 (นางพิชชาเรือง นาใจ)  
 นักวิทยากรบุคคลปฏิบัติการ

# ภาคผนวก

สำเนาถูกต้อง

(นางพิริยา พาใจ)  
นักวิชาการบุคคลปฏิบัติการ

# คู่มือ



ประกาศเทศบาลตำบลแม่คำ  
เรื่อง แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล 3 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แจ้งของกรุงปักธงชัยท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น 3 ปี(รอบใหม่) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ตามแนวทางในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 นั้น

ก.ท.จ.เข้ายรรย ในการประชุมครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2563 มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 แล้ว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแผนอัตรากำลัง 3 ปี แบบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 1 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563

(นายอุเทช ภูมิรักษ์)  
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านแม่คำ

ผู้จัดทำ  
ผู้ตรวจสอบ  
ผู้อนุมัติ/ผู้ดูแล  
ผู้เผยแพร่/ผู้ติดต่อ

# คู่มือ



ประกาศเทศบาลต่าบลเมืองคำ

เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและแบ่งงานภายนตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี  
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 252 และข้อ 258 ของประการ ก.ท.จ. เซี่ยงราย เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2545 และโดยความเห็นชอบ ของ ก.ท.จ. เซี่ยงราย ในการประชุมครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2563 จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งส่วนราชการภายนตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 รายละเอียดปรากฏตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการฯ แนบท้ายประกาศฉบับนี้

หัวนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป

ประกาศ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563

(นายสุเวช ภูมิรักษ์)  
นายกเทศมนตรีต่าบลเมืองคำ

ผู้จัดทำ: \_\_\_\_\_  
ผู้ตรวจสอบ: \_\_\_\_\_  
ผู้อนุมัติ: \_\_\_\_\_  
ผู้ลงนาม: \_\_\_\_\_  
ผู้ลงนาม: \_\_\_\_\_

**โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน  
เทศบาลตำบลแม่คำ อําเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย**  
**(แบบท้ายประกาศเทศบาลตำบลแม่คำ ลงวันที่ 1 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563)**

ที่	ส่วนราชการ	การแบ่งงานภายใน	หมายเหตุ
1	<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>	1) งานนิติการ 2) งานทะเบียนราษฎร 3) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <b>ฝ่ายอำนวยการ</b> 1) งานธุรการ 2) งานการเจ้าหน้าที่ 3) งานแผนและงบประมาณ 4) พัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม	
2	<b>กองคลัง</b>	1) งานธุรการ 2) งานสถิติการคลัง 3) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b> 1) งานการเงินและบัญชี 2) งานพัสดุและทรัพย์สิน <b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b> 1) งานพัฒนารายได้ 2) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
3	<b>กองช่าง</b>	1) งานผังเมือง 2) งานวิศวกรรม 3) งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณู <b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b> 1) งานธุรการ 2) งานสาธารณูปโภค	

ที่	ส่วนราชการ	การแบ่งงานภายใน	หมายเหตุ
4	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>	1) งานธุรการ 2) งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม 3) งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น 4) งานส่งเสริมสุขภาพ 5) งานป้องกันและควบคุมโรค 6) งานรักษาระบบความสะอาด	
5	<u>กองการศึกษา</u>	1) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม 2) งานกิจกรรมศาสนา 3) งานกีฬาและนันทนาการ ฝ่ายบริหารการศึกษา 1) งานธุรการ 2) งานบริหารการศึกษา	
6	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	งานตรวจสอบภายใน	



(นายอุเทช ภูมิรัตน์)  
นายกเทศมนตรีตำบลแม่เหลา

# คู่มือ



ประกาศเทศบาลตำบลแม่คำ  
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี  
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 252 ข้อ 253 ข้อ 254 และข้อ 255 ของประกาศ ก.ท.จ. เรียกว่ารายเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ว่างกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2545 และโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. เรียกว่าราย ในการประชุมครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2563 จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 รายละเอียดปรากฏตามบัญชี แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 1 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563

(นายสุวเขต ภูมิรักษ์)  
นายกเทศมนตรีตำบลแม่คำ

นายสุวเขต ภูมิรักษ์  
นายกเทศมนตรีตำบลแม่คำ

**บัญชีกำหนดอ่านหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี**  
**รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566**  
**(แบบท้ายประกาศเทศบาลตำบลแม่ค่า ลงวันที่ 1 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563)**

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อ่านหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และ ราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของ เทศบาล	
๒	กองคลัง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ภารกิจ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำนาญ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานทางการเงิน การจัดสรรเงินด้ำง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท หเบี้ยนคุณเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทั่งหมดคลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับ มอบหมาย	
๓	กองช่าง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำซื้อขาย ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและ เซียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การตรวจสอบประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การ ควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อื่นๆ น้ำมันเชื้อเพลิงและ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๔	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริมสุขภาพ และงานสาธารณสุข เพื่อให้ การกิจกรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตรของประชาชนในพื้นที่ให้ดีขึ้น ทั้งใน เรื่องสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จะต้องดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง ในหมายด้าน เช่น การออกแบบการ ตรวจสอบสุขภาพให้แก่ประชาชน การให้ภูมิคุ้มกันโรค การให้ความรู้ในด้าน การรักษาพยาบาลเบื้องต้น การคุ้มครองความปลอดภัยของชุมชน การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อตามถูกกฎหมาย จัดทำโครงการการควบคุม โรคติดต่อ การปรับปรุงด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมให้แก่ชุมชน การจัดฝึกอบรม และทบทวนความรู้ในงานส่งเสริมสุขภาพ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและ ได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อ้างอิงหน้าที่	หมายเหตุ
5	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ห้องการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบ การศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงาน อธุการ งานการเข้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจกรรมนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครื่องข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย	
6	หน่วยตรวจสอบภายใน	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทียบบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	



(ลงชื่อ) \_\_\_\_\_  
(นายสุวะ ภูมิรักษ์)  
นายกเทศมนตรีตำบลแม่คำ

# คู่นับ



คำสั่งเทศบาลตำบลแม่ค้ำ  
ที่ 275 / 2563

**เรื่อง การจัดบุคลากรเข้าสู่ดำเนินการตามโครงการสร้างส่วนราชการและ  
การแบ่งงานภายในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564- 2566**

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 และมาตรา 23 วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติราชบัญญชีวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2542 ความในข้อ 14 ของประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2545 และโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. เรื่อง ในการประชุมครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2563 จึงจัดบุคลากรเข้าสู่ดำเนินการตามโครงการสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของพนักงานเทศบาล รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 รายละเอียดปรากฏตามบัญชีรายชื่อแบบห้ามคำสั่งฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 1 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563

(นายอุรุพงษ์ มิรัตน์)  
นายกเทศมนตรีตำบลแม่ค้ำ

นายกเทศมนตรีฯ ลงนาม

พ.ร.บ.ลงบันทึกประจำวันที่ ...

บัญชีแสดงการจัดซื้อจัดจ้างที่ดำเนินการตามผลเพื่อติดตามเงินส่วนราชการ  
เบิกจ่ายที่บันทึกไว้ ยังไม่ได้รับการชำระเงิน

ลำดับ	ชื่อผู้จัดซื้อ	หมายเหตุการซื้อขาย	กองบประมาณที่จัดซื้อ			กองบประมาณที่จัดจ้าง			เงินเดือน		
			แหล่งที่มาของเงิน	วิธีการซื้อขาย	จำนวน	แหล่งที่มาของเงิน	วิธีการจัดจ้าง	จำนวน	เงินเดือน	วิธีการจัดจ้าง	จำนวน
1.	นายพิชัย พัฒนาวงศ์	ซื้อไปขายกลับคืน	12-2-00-1101-001	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท	12-2-00-1101-001	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท	649,080	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท
2.	นางสมร ภานุราษฎร์	ซื้อไปขายกลับคืน	12-2-00-1101-002	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท	12-2-00-1101-002	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท	422,640	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท
<b>เงินที่บันทึกไว้ที่ไม่ได้รับการชำระ</b>											
3.	นางอรุณรัตน์ ลักษณ์	ซื้อไปขายกลับคืน	12-2-01-2101-001	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท	12-2-01-2101-001	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท	395,000	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท
4.	นางรัตนา ลีปะนันทน์	บริจาคเข้ากองทุนศรัทธา	12-2-01-2101-002	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท	12-2-01-2101-002	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท	395,000	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท
5.	นายอนุรุษ ชาลาภรณ์	เบิกจ่ายคงเหลือ	12-2-01-3105-001	เบิกจ่าย	บาท	12-2-01-3105-001	เบิกจ่าย	บาท	390,120	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท
6.	นางสาวอรุณรัตน์ ใจบินทร์	ซื้อไปขายกลับคืน	12-2-01-3103-001	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท	12-2-01-3103-001	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท	329,760	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท
7.	นายพิชัย นาโพธิ์	ซื้อไปขายกลับคืน	12-2-01-3102-001	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท	12-2-01-3102-001	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท	299,640	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท
8.	นางอรุณรัตน์ อาษา	เบิกจ่ายคงเหลือ	12-2-01-3101-001	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท	12-2-01-3101-001	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท	317,520	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท
9.	นางสาวอรุณรัตน์ ใจไกร	ซื้อไปขายกลับคืน	12-2-01-3810-001	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท	12-2-01-3810-001	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท	261,440	เบิกจ่ายคงเหลือ (เบิกจ่ายรวมทั้งหมด)	บาท

ລ/ດ	ຫຼູບ-ສາກ	ຖານາຄານທີ່ຕ້ອງ	ການບໍ່ຄ້າການເກີດເບີນ			ການບໍ່ຄ້າການເກີດໃຫຍ່			ເບີນເກີດເປົ້າ (ເຊິ່ງການຄະແນນ)	ເບີນເກີດເປົ້າ (ເຊິ່ງການຄະແນນ)
			ເກົ່າຊັບ	ຕ່າມຄວາມ	ຈະເປັນ	ຫຼັກຜົນ	ຫຼັກຜົນ	ເບີນເກີດ		
10	ນ.ສ.ສ.ສ. ຂົມເຈົ້າ	ຄະນະການທີ່ຕ້ອງ (ກາງເຄື່ອນຫຼາຍ)	12-2-01-3501-001	ນໍ້າກົດນໍາຫຼາຍ	ປຣ.	12-2-01-3501-001	ນໍ້າກົດນໍາຫຼາຍ	ປຣ.	199,200	199,200
11	ນ.ພ.ພ.ພ.ການ ໂມເຈົ້າ	ຄະນະການທີ່ຕ້ອງ (ກາງເຄື່ອນຫຼາຍ)	12-2-01-4100-001	ເລື່ອມທີ່ຕ້ອງການ	ປຣ.	12-2-01-4100-001	ເລື່ອມທີ່ຕ້ອງການ	ປຣ.	185,040	185,040
12	ນ.ພ.ການເຄື່ອນຫຼາຍ ດີເລີດ	ບົດການທີ່ຕ້ອງໄສ	-	ບົດການທີ່ຕ້ອງໄສ	-	-	ບົດການທີ່ຕ້ອງໄສ	-	148,920	148,920
13	ນ.ພ.ອອງການ ເພົ່ານີ້	ບໍາລັດ (ເພົ່າ)	-	ບຸກຄົງຂັ້ນພົມການນີ້ກັບມາ	-	-	ບຸກຄົງຂັ້ນພົມການນີ້ກັບມາ	-	144,960	144,960
14	ນ.ພ.ອອງການ ດູວຍເຫັນ	ເຊີ່ມ	-	ພົມການທີ່ຕ້ອງການນີ້ກັບມາ	-	-	ພົມການທີ່ຕ້ອງການນີ້ກັບມາ	-	175,920	175,920
15	ນ.ພ.ອອງການ ຫົນນິ້ນ	ເຊີ່ມ	-	ພົມການທີ່ຕ້ອງການນີ້ກັບມາ	-	-	ພົມການທີ່ຕ້ອງການນີ້ກັບມາ	-	163,680	163,680
16	ນ.ພ.ອອງການ ແລ້ວເປີດ	ເຊີ່ມ	-	ພົມການທີ່ຕ້ອງການນີ້ກັບມາ	-	-	ພົມການທີ່ຕ້ອງການນີ້ກັບມາ	-	154,080	154,080
17	ນ.ພ.ອອງການ ດູວຍເຫັນ	ເຊີ່ມ	-	ພົມການທີ່ຕ້ອງການນີ້ກັບມາ	-	-	ພົມການທີ່ຕ້ອງການນີ້ກັບມາ	-	121,560	121,560
18	ນ.ພ.ອອງການ ໄກສອນ	ເຊີ່ມ	-	ພົມການ	-	-	ພົມການ	-	108,000	108,000
19	ນ.ວ.		ການການ	-	-	ການການ	-	(9,000 x 12)	(ງານ)	(ງານ)
20	ນ.ພ.ອອງການ ຕຸລະຄອກ	ຊ.ສ	ການການ	-	-	ການການ	-	108,000	108,000	108,000
21	ນ.ພ.ປະເປົດຫຼື ໄກສອນ	ປ.ລ	ການການ	-	-	ການການ	-	(9,000 x 12)		108,000
22	ນ.ວ.	ຊ.ສ	ການການ	-	-	ການການ	-	108,000		108,000
23	ນ.ພ.ອອງການ ຫົນນິ້ນ	ເຊີ່ມ	ການການ	-	-	ການການ	-	(9,000 x 12)		108,000

ລ/ດ	ຊື່-ນາມສະກຳ	ທະວຸໄດ້ກາງສຶກສາ	ການບັນຫຼາກຕໍ່ເຫັນເປົ້າ			ການບັນຫຼາກຕໍ່ເຫັນເປົ້າ			ເປັນເຫັນ			
			ເຫັນເປົ້າ	ສ່າງພາກ	ອະນຸຍາກ	ເຫັນເປົ້າ	ນາມສະກຳ	ອະນຸຍາກ	ເຫັນເປົ້າ	ສ່າງພາກ	ອະນຸຍາກ	ເປັນເຫັນເປົ້າ
<b>ມອບຮັບສິນ</b>												
24	ນາງຄວາມສົ່ງ ສົກາ	ບໍລິສັດກົມພາບ ເປົ້າທີ່	12-2-04-2102-001	ຜູ້ບໍລິສັດກົມພາບຕໍ່ເຫັນເປົ້າ	(ບໍລິສັດກົມພາບຕໍ່ເຫັນເປົ້າ)	ກົມ	12-2-04-2102-001	ຜູ້ບໍລິສັດກົມພາບຕໍ່ເຫັນເປົ້າ	(ບໍລິສັດກົມພາບຕໍ່ເຫັນເປົ້າ)	ກົມ	442,320	42,000 (3,500 x 12)
25	ນາງຄວາມສົ່ງ ປູກີນ	ບໍລິສັດກົມພາບ ເປົ້າທີ່	12-2-04-2102-002	ຜູ້ບໍລິສັດກົມພາບຕໍ່ເຫັນເປົ້າ	(ບໍລິສັດກົມພາບຕໍ່ເຫັນເປົ້າ)	ກົມ	12-2-04-2102-002	ຜູ້ບໍລິສັດກົມພາບຕໍ່ເຫັນເປົ້າ	(ບໍລິສັດກົມພາບຕໍ່ເຫັນເປົ້າ)	ກົມ	356,160	18,000 (1500x12)
26	ນາງຄວາມສົ່ງ ຂອຍຄອກ	ນາງຄວາມສົ່ງ ຂອຍຄອກ	12-2-04-2102-003	ຜູ້ບໍລິສັດກົມພາບຕໍ່ເຫັນເປົ້າ	(ບໍລິສັດກົມພາບຕໍ່ເຫັນເປົ້າ)	ກົມ	12-2-04-2102-003	ຜູ້ບໍລິສັດກົມພາບຕໍ່ເຫັນເປົ້າ	(ບໍລິສັດກົມພາບຕໍ່ເຫັນເປົ້າ)	ກົມ	342,720	16,000 (1500x12)
27	ນາງຄວາມສົ່ງ ຫົນຍິນ	ນາງຄວາມສົ່ງ	12-2-04-3201-001	ຜູ້ບໍລິສັດກົມພາບຕໍ່ເຫັນເປົ້າ	(ບໍລິສັດກົມພາບຕໍ່ເຫັນເປົ້າ)	ກົມ/ຄາ	12-2-04-3201-001	ຜູ້ບໍລິສັດກົມພາບຕໍ່ເຫັນເປົ້າ	(ບໍລິສັດກົມພາບຕໍ່ເຫັນເປົ້າ)	ກົມ/ຄາ	194,640	-
28	ນາງຄວາມສົ່ງ ຮູບນິນ	ບໍລິສັດກົມພາບ	12-2-06-3204-001	ຜູ້ບໍລິສັດກົມພາບ	(ບໍລິສັດກົມພາບ)	ມູນຄາ	12-2-06-3204-001	ຜູ້ບໍລິສັດກົມພາບ	(ບໍລິສັດກົມພາບ)	ມູນຄາ	376,200	-
29	ຕໍ່ກ່ຽວຂ້ອງຕໍ່ກ່ຽວ	ຕໍ່ກ່ຽວຂ້ອງຕໍ່ກ່ຽວ	12-2-04-3203-001	ຜູ້ບໍລິສັດກົມພາບ	(ບໍລິສັດກົມພາບ)	ມູນຄາ	12-2-04-3203-001	ຜູ້ບໍລິສັດກົມພາບ	(ບໍລິສັດກົມພາບ)	ມູນຄາ	355,320	-
<b>ພົມກອານເວົ້າຮັດວານຕໍ່ເຫັນເປົ້າ</b>												
30	ນາງຄວາມສົ່ງ ຊົງຕູງ	ບໍລິສັດກົມພາບ	-	ຫຼັກກ່ຽວຂ້ອງຕໍ່ກ່ຽວ	(ບໍລິສັດກົມພາບ)	ກົມ	-	ຫຼັກກ່ຽວຂ້ອງຕໍ່ກ່ຽວ	(ບໍລິສັດກົມພາບ)	ກົມ	116,760	-
<b>ມອບຮັບສິນ</b>												
31	ນາງຄວາມສົ່ງ ອົງຈີ	ບໍລິສັດກົມພາບ	12-2-05-2103-001	ຜູ້ບໍລິສັດກົມພາບ	(ບໍລິສັດກົມພາບ)	ກົມ	12-2-05-2103-001	ຜູ້ບໍລິສັດກົມພາບ	(ບໍລິສັດກົມພາບ)	ກົມ	435,720	42,000 (3,500 x 12)
32	ນາງຄວາມສົ່ງ ສົການແກ້ໄຂ	ບໍລິສັດກົມພາບ	12-2-05-2103-002	ຜູ້ບໍລິສັດກົມພາບ	(ບໍລິສັດກົມພາບ)	ກົມ	12-2-05-2103-002	ຜູ້ບໍລິສັດກົມພາບ	(ບໍລິສັດກົມພາບ)	ກົມ	311,640	16,000 (1500x12)
33	ອົງຈີ	-	12-2-05-4701-001	ນາມສະກຳ	(ນາມສະກຳ)	ກົມ/ຄາ	12-2-05-4701-001	ນາມສະກຳ	(ນາມສະກຳ)	ກົມ/ຄາ	297,900	-
34	ນາງຄວາມສົ່ງ ທ້າວ	ບໍລິສັດກົມພາບ	-	ຜູ້ບໍລິສັດກົມພາບ	(ຜູ້ບໍລິສັດກົມພາບ)	ກົມ	-	ຜູ້ບໍລິສັດກົມພາບ	(ຜູ້ບໍລິສັດກົມພາບ)	ກົມ	146,520	-

ລ/ດ	ຊື່-ອານຸ	ຖານາຄົກສຳເນົາ	ການບັນທຶກກາງເຫຼີຍມືນ			ການບັນທຶກກາງເຫຼີຍໄວ			ເປັນເຕີມ		
			ເຫດຜົນ	ດິນທາໄສ	ຂະໜາດ	ຫຼັກສົນ	ເຫດຜົນ	ດິນທາໄສ	ຂະໜາດ	ຫຼັກສົນ	ເຫດຜົນ
35	ນາງຈຸນາ ຂົງພັນຍົກ	ບໍລິຫານກົດໃຫຍ້	ຈູ້ອັກສົ່ງຄ້ານໍ້າຫຼັງກາ	-	ເຫດຜົນ	ເຫດຜົນ	ຫຼັກສົນ	ເຫດຜົນ	ດິນທາໄສ	ຫຼັກສົນ	ພາກພາບ
36	ນຸ່ມເງົາງາ ທາງລົດລົດ	ຄູດເງົງງາງ	ຈູ້ອັກສົ່ງ	-	ຈູ້ອັກສົ່ງ	-	ເຫດຜົນ	(1.2340X12)	-	-	155,080
37	ນາງສິນາ ກົມມາ	11.6	-	11.6	-	-	ຈູ້ອັກສົ່ງ	-	165,120	-	165,120
38	ນາງຫຼັກ ດີນເນົາ	11.3	-	ຫຼັກສົ່ງ	-	ຫຼັກສົ່ງ	-	134,880	-	-	134,880
39	ນາງສິນາ ເນົຟສິນິ	11.7	-	ຫຼັກສົ່ງ	(ຫຼັກສົ່ງ)	-	ຫຼັກສົ່ງ	(ຫຼັກສົ່ງ)	(1.0850X12)	(9,600X12)	-
40	ຈິງ	11.4	-	ຫຼັກສົ່ງ	(ຫຼັກສົ່ງ)	-	ຫຼັກສົ່ງ	(ຫຼັກສົ່ງ)	(11.3200X12)	-	112,000
	<b>ມີຜົນການຮັບອະນຸຍາຍເຫັນວ່າມີຄວາມ</b>			-	ຫຼັກສົ່ງ	-	ຫຼັກສົ່ງ	(ຫຼັກສົ່ງ)	-	-	158,760
41	ນ.ສ.ພິທົາ ຊົງພັນຍົກ	ສາຄາລະນຸບັນຍົກ ພວກເຮົານຸ່ມຫຼັກສົ່ງ	12-2-06-2104-001	ຈູ້ອັກສົ່ງຄ້ານໍ້າຫຼັງກາມຍົງ	ຫຼັກ	12-2-06-2104-001	ຈູ້ອັກສົ່ງຄ້ານໍ້າຫຼັງກາມຍົງ	ຫຼັກ	(30,200 X 12)	(3,600 X 12)	-
42	ນ.ສ.ພິທົາ ໄກສົມພັນຍົກ	ສາຄາລະນຸບັນຍົກ	12-2-06-3601-001	ບໍລິຫານກົດໃຫຍ້	ນິກ	12-2-06-3601-001	ຈູ້ອັກສົ່ງຄ້ານໍ້າຫຼັງກາມຍົງ	ນິກ	(18,200X12)	-	210,840
	<b>ມີຜົນການຮັບອະນຸຍາຍເຫັນວ່າມີຄວາມ</b>			-	ຫຼັກສົ່ງ	-	ຫຼັກສົ່ງ	(ຫຼັກສົ່ງ)	-	-	149,280
43	ນາງຫຼັກ ດີນເນົາ	ຫຼັກສົ່ງ	-	ຫຼັກສົ່ງ	-	-	ຫຼັກສົ່ງ	(ຫຼັກສົ່ງ)	-	153,960	-
44	ນຸ່ມເງົາງາ	11.4	-	ຫຼັກສົ່ງ	-	ຫຼັກສົ່ງ	-	(1.2440X12)	(12,800X12)	-	ດຸກຕິ
45	ນຸ່ມເງົາງາ	11.5	-	ຫຼັກສົ່ງ	-	ຫຼັກສົ່ງ	-	106,640	(12,220X12)	-	ດຸກຕິ
46	ນາງຈຸນາ ປິບຸກ-ກົມມາ	11.6	-	ຫຼັກສົ່ງ	(ຫຼັກສົ່ງ)	-	ຫຼັກສົ່ງ	(ຫຼັກສົ່ງ)	(12,780X12)	-	155,360

ລ/ດ	ຫຼາຍກອນ	ຖານາເມືອງກົກ	ການບໍ່ຂ້າງກໍເສີມ			ການບໍ່ຂ້າງກໍເສີມ			ການບໍ່ຂ້າງກໍເສີມ			ເປັນເຕັມ	ເປັນເຕັມ	ເປັນເຕັມ
			ເຊື້ອງການມາ	ເຊື້ອງການມາ	ຮັບພັນ	ເຫດຜົນ	ຫຼາຍກອນ	ຫຼາຍກອນ	ຫຼາຍກອນ	ຫຼາຍກອນ	ຫຼາຍກອນ			
<b>ມະນຸຍາກົກ</b>														
47	ຈາກ	-	12-2-08-2107-001	ຜູ້ຄານການຄວາມຄາງເສີມ	ທຶນ	12-2-08-2107-001	ຜູ້ຄານການຄວາມຄາງເສີມ	ທຶນ	435,600	42,000	(3,500 x 12)	477,600 (ຈຳເປີດ)	ສະກາດການຄາກາ ຈາກ ໄກ.	
48	ນາງພິທິພາບ ຂາກ໌ກາ	ນາງການຄວາມຄາງເສີມ	12-2-08-2107-002	ຜູ້ຄານການຄວາມຄາງເສີມ	ທຶນ	12-2-08-2107-002	ຜູ້ຄານການຄວາມຄາງເສີມ	ທຶນ	389,400	18,000	(32450 x 12)	(1500x12)	ສະກາດການຄາກາ ຈາກ ໄກ.	
49	ຈຸນ	-	12-2-08-3503-001	ຜູ້ຄານການເສີມ	ປາກ	12-2-08-3503-001	ຜູ້ຄານການເສີມ	ປາກ	355,320	-	-	-	ຮັບຮັບ ການ.	
<b>ນັ້ນຂ່ານເຊົ້າຄານການເສີມ</b>														
50	ນາງຄາກົນເນື້ອ ຊົງລະນ	ນາງຄາກົນເນື້ອເນື້ອ	-	ຜູ້ຄານການເສີມ	-	-	ຜູ້ຄານການເສີມ	-	-	143,160	(11530x12)	-	163,160	
51	ນາງພິທິພາບ ພິ.ພ.ກ.	ນ.ພ.	-	ຄາດຕັ້ງ	-	-	ຄາດຕັ້ງ	-	-	151,800	(12850x12)	-	151,800	
<b>ໄລຍະເຮັດຫຼາຍກອນກຳແນ່ດັບ</b>														
52	ນາງພິທິພາບ ການນິກ	ນາງພິທິພາບ ການນິກ	ທຶນ	ຜູ້ຄານການຄວາມຄາງເສີມ	ທຶນ	122085500693	ຜູ້ຄານການຄວາມຄາງເສີມ	ທຶນ	-	-	-	-	ສະກຸນດັບກຳ	
53	ນາງກາວິທິລ ການນິກ	ການນິກ	ທຶນ	ຜູ້ຄານການຄວາມຄາງເສີມ	ທຶນ	122086500694	ຜູ້ຄານການຄວາມຄາງ	ທຶນ	-	-	-	-	ສະກຸນດັບກຳ	
54	ນາງການ ສັງຄົມ	ສັງຄົມ	ທຶນ	ຜູ້ຄານການຄວາມຄາງເສີມ	ທຶນ	122086500695	ຜູ້ຄານການຄວາມຄາງ	ທຶນ	-	-	-	-	ສະກຸນດັບກຳ	
55	ນາງກັບອັນ ບີ້ວັນຍາ	ບີ້ວັນຍາ	ກ	ຜູ້ຄານການຄວາມຄາງເສີມ	ກ	122086500696	ຜູ້ຄານການຄວາມຄາງ	ກ	-	-	-	-	ສະກຸນດັບກຳ	
56	ນາງພິທິພາບ ຖົງເກົ່າ	ຫຼັກສອນຫຼັກສອນ	ທຶນ	ຜູ້ຄານການຄວາມຄາງເສີມ	ທຶນ	122086500697	ຜູ້ຄານການຄວາມຄາງ	ທຶນ	-	-	-	-	ສະກຸນດັບກຳ	
57	ນ.ພ ດູກໂລກ ພາກພາກ	ດູກໂລກ	ທຶນ	ຜູ້ຄານການຄວາມຄາງເສີມ	ທຶນ	122086500698	ຜູ້ຄານການຄວາມຄາງ	ທຶນ	-	-	-	-	ສະກຸນດັບກຳ	
58	ນ.ພ ເອກະການການ ພ. ພ.ກ.	ການການການ	ທຶນ	ຜູ້ຄານການຄວາມຄາງເສີມ	ທຶນ	122086500699	ຜູ້ຄານການຄວາມຄາງ	ທຶນ	-	-	-	-	ສະກຸນດັບກຳ	
59	ນ.ພ ດູກໂລກ ປ.ກ	ດູກໂລກ	ທຶນ	ຜູ້ຄານການຄວາມຄາງເສີມ	ທຶນ	122086501000	ຜູ້ຄານການຄວາມຄາງ	ທຶນ	-	-	-	-	ສະກຸນດັບກຳ	

ລ/ດ	ຊື່-ນາມ	ຕະຫຼາມກຳທຳ	ການບັນທຶກກຳທຳ			ການປັບປຸງກຳທຳ			ເດີນສົ່ງ	
			ເຫັນເນັ້ນ	ເຫັນເປົ້າ	ຮັບເປົ້າ	ຮັບເປົ້າ	ເຫັນເປົ້າ	ເຫັນເປົ້າ	ເດີນເປົ້າ	ເດີນເປົ້າ
60	ນາງຈຸນາພັນ ພະຍາ	ສຶກພາກຄະນະເວັບໄຟ (ການເພີ້ມການເຫັນເປົ້າ)	ທີ່	ເຫັນເນັ້ນ	ເຫັນເປົ້າ	ທີ່	ເຫັນເປົ້າ	ທີ່	ເຫັນເປົ້າ	ເຫັນເປົ້າ
61	ນາງວິງຈັກ ສອງໂທກີ	ສຶກພາກຄະນະເວັບໄຟ (ການເພີ້ມການເຫັນເປົ້າ)	ທີ່	ເຫັນເນັ້ນ	ເຫັນເປົ້າ	ທີ່	ເຫັນເປົ້າ	ທີ່	ເຫັນເປົ້າ	ເຫັນເປົ້າ
62	ນາງວິງຈັກ ສອງໂທກີ	ສຶກພາກຄະນະເວັບໄຟ (ການເພີ້ມການເຫັນເປົ້າ)	ທີ່	ເຫັນເນັ້ນ	ເຫັນເປົ້າ	ທີ່	ເຫັນເປົ້າ	ທີ່	ເຫັນເປົ້າ	ເຫັນເປົ້າ
63	ນໍາສ	ການປັບປຸງກຳທຳ	ທີ່	ເຫັນເນັ້ນ	ເຫັນເປົ້າ	ທີ່	ເຫັນເປົ້າ	ທີ່	ເຫັນເປົ້າ	ເຫັນເປົ້າ
64	ນໍາສ	ການປັບປຸງກຳທຳ	ທີ່	ເຫັນເນັ້ນ	ເຫັນເປົ້າ	ທີ່	ເຫັນເປົ້າ	ທີ່	ເຫັນເປົ້າ	ເຫັນເປົ້າ
65	ນໍາສ	ການປັບປຸງກຳທຳ	ທີ່	ເຫັນເນັ້ນ	ເຫັນເປົ້າ	ທີ່	ເຫັນເປົ້າ	ທີ່	ເຫັນເປົ້າ	ເຫັນເປົ້າ
66	ນໍາສ	ການປັບປຸງກຳທຳ	ທີ່	ເຫັນເນັ້ນ	ເຫັນເປົ້າ	ທີ່	ເຫັນເປົ້າ	ທີ່	ເຫັນເປົ້າ	ເຫັນເປົ້າ
67	ນໍາສ	ການປັບປຸງກຳທຳ	ທີ່	ເຫັນເນັ້ນ	ເຫັນເປົ້າ	ທີ່	ເຫັນເປົ້າ	ທີ່	ເຫັນເປົ້າ	ເຫັນເປົ້າ
68	ນາງອາກອານິໄຕ ເຕັກນານ	ບໍລິການກຳໃບເປົ້າ	ທີ່	ເຫັນເນັ້ນ	ເຫັນເປົ້າ	ທີ່	ເຫັນເປົ້າ	ທີ່	ເຫັນເປົ້າ	ເຫັນເປົ້າ
69	ນໍາສ	ການປັບປຸງກຳທຳ	-	ຮັບເປົ້າ	-	ຮັບເປົ້າ	-	216,240	-	216,240
70	ນ.ອ.ວຽງ ຊົງພາບນາ	ບໍລິການກຳໃບເປົ້າ	-	ຮັບເປົ້າ	-	ຮັບເປົ້າ	-	231,360	-	231,360
71	ນ.ອ.ວຽງ ຊົງພາບນາ	ຕາມຄະດີກຳໃບເປົ້າ	-	ຮັບເປົ້າ	-	ຮັບເປົ້າ	-	196,800	-	196,800
72	ນ.ອ.ວຽງ ຊົງພາບນາ	ສຶກພາກຄະນະເວັບໄຟ	-	ຮັບເປົ້າ	-	ຮັບເປົ້າ	-	186,360	-	186,360
73	ນ.ອ.ວຽງ ຊົງພາບນາ	ຕາມຄະດີກຳໃບເປົ້າ	ຮັບເປົ້າ	ຮັບເປົ້າ	ຮັບເປົ້າ	ຮັບເປົ້າ	ຮັບເປົ້າ	19,800	-	19,800

ລ/ດ	ຫຼາຍ-ຫຼາຍ	ຖ່ານຄົກສິກສາ	ການຕັ້ງຄອງກໍລິນຸ້າ			ການຕັ້ງຄອງກໍທຶນ			ໄດ້ນີ້ເປັນ	ໄດ້ນີ້ເປັນຫຼືນໍ້າ ໃນກໍາຕະຫຼາມພານ
			ເນື້ອງກຳນົດ	ຄໍາເນັດ	ຈະຕັບ	ເຮັດວຽກ	ຫຼັກສິນ	ຈະຕັບ		
74	ນະຄິດຕັ້ງ ໄກສະນາ	11.3	1653-4	ກາງໄກ	-	1633-4	ກາງໄກ	-	-	ເຊັນເປັນການ
	ຄູນເຫັນພົນໄວທີ່ເຄີຍຫົວໜາກທ່ານແນວເຂົາ									
75	ນະຄິດຕັ້ງ ເຫັນຫຼັກ		ຄູນເຫັນພົນເຈົ້າ (ກາງເສີກອານຸທັງເກີ)	57-201-46	ກົງ	ກົດ.2	122086600340	ກົດ.2	ກົດ.2	ເຊັນເປັນການ
76	ນະຄິດຕັ້ງ ເຫັນຫຼັກ		ຄູນເຫັນພົນເຈົ້າ (ກາງເສີກອານຸທັງເກີ)	57-205-59	ກົງ	ກົດ.1	122086600341	ກົດ.2	ກົດ.1	ເຊັນເປັນການ
77	ນະຄິດຕັ້ງ ດາວໂຫ		ຄູນເຫັນພົນເຈົ້າ (ກາງເສີກອານຸທັງເກີ)	57-205-40	ກົງ	ກົດ.1	122086600342	ກົດ.2	ກົດ.1	ເຊັນເປັນການ
	ພົນຄານຫຼືຂົວໜາກວິວ									
78	ນະຄິດຕັ້ງ ໄກສະນາ	11.6	-	ຄູນເຫັນພົນເຈົ້າ	-	ຄູນເຫັນພົນເຈົ້າ	-	-	158,160 (13)B(6)(12)	-
	ພົນຄານຫຼືຂົວໜາກວິວ									
	ຫນວຍຫວາງຫອນກາຍໄນ									
79	ນະຄິດຕັ້ງຫຼັກສິນ ແກ້ໄຂ		ຫຼັກສິນຫຼັກ	12-2-12-3205-001	ຫຼັກສິນການຄະດູກະນາງ	ຫຼັກ.	12-2-12-3205-001	ຫຼັກສິນການຄະດູກະນາງ	ຫຼັກ. (3)34(B)(12)	376,080



## คำสั่งเทศบาลตำบลแม่ค่า

ที่ ๒๐๓ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลแม่ค่า จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แม่ลัวเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนห้องบิน และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างถูกต้อง ดังนี้

อาศัยความเห็นชอบโดยที่ปรึกษาและนายกเทศมนตรีฯ ได้รับการอนุมัติจากนายกเมืองเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และหนังสือ ก.ช. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ นท ๐๘๐๙.๒/๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นไป ด้วยความเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลแม่ค่า ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลแม่ค่า	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองศสส.	คณะกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	คณะกรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดบุคคลและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และบริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ผลลัพธ์ ภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงิน งบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแม่ค่า ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๔ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอาทิตย์ ภูมิรัตน์)  
นายกเทศมนตรีตำบลแม่ค่า

คำสั่ง  
(นางศิริษฐ์ นาใจ)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ 2561 – 2563)

วัน พุธ ที่ 15 กรกฎาคม 2563 เวลา 11.00 น.

ณ ห้องประชุมประชาธิรัฐ

เทศบาลตำบลแม่ค่า อ้าเกอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	นายสุวชา ภูมิรัตน์	นายกเทศมนตรี/ประธานกรรมการ	
2	นายชัยชาญ รัตนพานิชวงศ์	ปลัดเทศบาลตำบลแม่ค่า/กรรมการ	
3	นายพงศ์ศักดิ์ ติวงศ์	ผู้อำนวยการกองข่าง/กรรมการ	
4	นางวรรณหรี คำปา	ผู้อำนวยการกองศศิ/กรรมการ	
5	นางอุตินันท์ คำสมุทร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/กรรมการ	
6	น.ส.ทพยา รัชมนกุล	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข/กรรมการ	
6	นายพิทักษ์ ชาร์ต์	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา แผน รักษาการผู้อำนวยการกองการศึกษา	
7	นางศิริชัย นาใจ	นักทรัพยากรบุคคล/เลขานุการ	

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. นายพิทักษ์ คำชาติ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลตำบลแม่ค่า

เริ่มประชุมเวลา 11.00 น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสุวชา ภูมิรัตน์ นายกเทศมนตรี ประธานคณะกรรมการนิติบัญญัติประชุม

รายเบียบวาระที่ 1	เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ -ไม่มี-
รายเบียบวาระที่ 2	เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา -ไม่มี-
รายเบียบวาระที่ 3	การจัดทำแผนอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล 3 ปี พ.ศ. 2564 - 2566
นายสุวชา ภูมิรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลแม่ค่า	ตามที่เทศบาลตำบลแม่ค่า ได้แต่งตั้งหานเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ) ของเทศบาลตำบลแม่ค่า โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย/ว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นักทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะรายละเอียดที่เกี่ยวข้องต่อที่ประชุม
นางศิริชัย นาใจ นักทรัพยากรบุคคล	ตามหนังสืออ้าเกอแม่จัน ที่ ชร 0023.15/ ฯ 816 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2563 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ได้แจ้งให้เทศบาลตำบลแม่ค่าดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ของเทศบาลตำบลแม่ค่า ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 4 สิงหาคม 2563 โดยสาระสำคัญ ดังนี้ ๑. ให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้อีกบัญชีตามประกาศคณะกรรมการชุดเดียวกัน พนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลจังหวัดเชียงราย และคุณวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

นางศิริรัตน์ นาใช้ นักทรัพยากรบุคคล	<p>2.การกำหนดตำแหน่ง ห้องห้ามที่จัดบริโภคอาหาร คุณภาพของงาน และการซื้อให้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่ง พรบ.บริหารงานบุคคล ส่วนห้องถิน พ.ศ.2542 ที่นี้ให้กำหนดตำแหน่งเพื่อใหม่เท่าที่จำเป็น</p> <p>3.กรณีที่ตำแหน่งพนักงานส่วนห้องถินสายงานผู้บัญชาติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่าง เกิน 1 ปี ให้พิจารณาญับเลิกตำแหน่งว่างนั้น</p> <p>ตามแนวทางนี้เชือดังกล่าวข้างต้น ได้กำหนดให้มีการเก็บสถิติประเมินงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องให้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด แล้วจัดแบ่งเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับบริษัทงานและคุณภาพงาน โดยให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๓ ปี กล่าวคือ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๔๘,๘๐๐ นาทีต่อปี เพียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินก็จะนำไปให้ปัดเศษเป็นจำนวนเดียวได้</p> <p>ดังนั้น เพื่อให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ จึงขอให้หันค้านี้เป็นการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังและวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ตามระยะเวลาแผนของหน่วยงานท่าน รวมทั้ง จัดทำสถิติเบริโภคอาหารที่เกิดขึ้นในส่วนราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบ และประเมินงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัดทุกอัตรากำลัง สำหรับการเข้าหน้าที่เพื่อค้านี้ในการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป</p>
นายสุวชา ภูมิรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลสมเมค้า	สำเนาแกบลัดเทศบาลมีความต้องการอัตรากำลังลดเพิ่มหรือไม่
นางฤทธินันท์ คำสุข หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	จะมีอุปจัจจุ่งประจำ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับอาชญากรรม ในวันที่ 30 กันยายน 2563 จะไม่มีผู้ท่าจานธุรการของสำนักปลัด
นายชัยชาญ รัตนพนาวงศ์ ปลัดเทศบาล	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เป็นตำแหน่งอุปจัจจุ่งประจำ เกี่ยวกับอาชญากรรม
นายสุวชา ภูมิรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลสมเมค้า	ถ้าจะหาคนมาทำ้งงานแทนกำหนดเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ หรือ จ้างเหมาบริการแทนได้หรือไม่
นายชัยชาญ รัตนพนาวงศ์ ปลัดเทศบาลตำบลสมเมค้า	ถ้ามีความจำเป็นต้องมีอุปจัจจุ่งประจำ จะกำหนดตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างตามการกิจธิริพนักงานจ้างทั่วไปก็ได้แล้วแต่รัฐการ
นายสุวชา ภูมิรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลสมเมค้า	ถ้ากำหนดตำแหน่งไว้แล้ว หากไม่ได้ผู้ดูแลรังตำแหน่งนานแค่ไหนก็กำหนดให้ไว้ จะต้องห้ามการญับเลิก
นายชัยชาญ รัตนพนาวงศ์ ปลัดเทศบาลตำบลสมเมค้า	ภายใน 1 ปี ถ้าอนุมัติแผนแล้ว ทุกตำแหน่งที่ว่าง ไม่ใช้แต่เฉพาะพนักงานจ้าง พนักงานเทศบาลที่ต้องญับเลิกหากกว่างเกินกำหนด
นายสุวชา ภูมิรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลสมเมค้า	ให้กำหนดตำแหน่ง เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ประชาสัมพันธ์
นางศิริรัตน์ นาใช้ นักทรัพยากรบุคคล	พ่อนี้เป็นสำเนาแกบลัดมีการอนอัตรากำลังในตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป 1 อัตรา เป็นของพนักงานจ้างที่เกี่ยวกับอาชญากรรม เมื่อ 19 กันยายน 2562

นายสุวชา ภูมิรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลคเมดคำ	ให้คงที่แผนที่ไว้ เพื่อรองรับผู้ที่จะมาปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ หัวหน้า สำนักปลัดต้องการดำเนินการอื่นให้อีกหรือไม่
นายชุตินันท์ คำสุนทร หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	หนังงานจ้างเหมาบริการที่เคยข่าวงานพัฒนาทุ่นชุมชนจะจ้างอีกหรือไม่
นายสุวชา ภูมิรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลคเมดคำ	ปลดเทศบาลสามารถจ้างเหมาดำเนินการอื่นให้ได้หรือไม่
นายชัยชาญ วัฒนาวงศ์ ปลัดเทศบาล	จ้างมาผลิตเอกสาร จ้างที่งานสารบรรณได้ เนื่องจากที่เคยจ้างมาแล้ว
นายสุวชา ภูมิรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลคเมดคำ	ตอนนี้ยังจะไม่จ้าง หากมีบริษัทงานที่เห็นมาก็หันค่ายพิจารณาอีกครั้ง ต่อไปกองคลัง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้แจ้งว่าจะโอนเข้าบัญชีประจำเดือน ตุลาคม 2563 เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล เห็น ควรยุบเลิกตำแหน่งนี้ และกำหนดตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้แทน ผู้อำนวยการกองคลัง มีความเห็นเช่นนี้
นางจวนรรณศรี คำปา ผู้อำนวยการกองคลัง	หากเพื่อเป็นการปรับลดภาระค่าไฟจ่ายด้านการบริหารบุคคลก็ไม่ขัดข้อง
นายสุวชา ภูมิรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลคเมดคำ	ในส่วนงานอื่นของกองคลัง ต้องการปรับลดเพิ่มตำแหน่งอื่นให้อีกหรือไม่
นางจวนรรณศรี คำปา ผู้อำนวยการกองคลัง	สำหรับงานอื่นจำนวนอัตรากำลังที่มีเพียงพอต่อบริษัทงานที่มีอยู่
นายสุวชา ภูมิรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลคเมดคำ	ต่อไปกองสาธารณสุข มีอัตรากำลังเพียงพอให้อีกหรือไม่
นางศิริชัยวณุ นาใจ นักทรัพยากรบุคคล	กองสาธารณสุข มีพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งคนงานประจำชั่วคราว ได้แก่ช่างอาชญากรรม เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2563 จำนวน 1 อัตรา และจะสิ้นสุด สัญญาจ้าง ในวันที่ 30 กันยายน 2563 อีก 1 อัตรา ทำให้ปัจจุบันใหม่จะ มีตำแหน่งว่าง 2 อัตรา
นายสุวชา ภูมิรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลคเมดคำ	ให้ยุบเลิก เนื่องจากปัจจุบันเทศบาลได้ปรับเปลี่ยนเป็นการจ้างเหมาบริการ ก้าวจัดยศ
น.ส.พัทธยา ชัยชนะ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กองสาธารณสุขขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในส่วนงานธุรการ เนื่องจากปัจจุบันยัง ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง อย่างไรก็ได้งานด้านเอกสารนี้ความรวดเร็วที่สุด
นายสุวชา ภูมิรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลคเมดคำ	ตอนนี้ในกองสาธารณสุข มีอัตรากำลังที่อยู่ชั่วโมงมาก มีทั้ง ผู้อำนวยการกอง นักวิชาการสาธารณสุข ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข และมีพนักงานจ้างเหมา บริการช่วยในด้านการผลิตเอกสาร เนื่องจากที่มีความต้องการงานที่มีอยู่
นางศิริชัยวณุ นาใจ นักทรัพยากรบุคคล	งานในกองสาธารณสุข ปัจจุบันงานที่กำหนดไว้ในโครงสร้างเพียงแค่ 2 งาน คืองานสุขาภิบาล และงานธุรการ ยังไม่ครบถ้วนอุบัติที่จะ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข มีความประสงค์จะเพิ่มงานในโครงสร้างหรือไม่
น.ส.พัทธยา ชัยชนะ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	เพิ่มอีก รายละเอียดจะส่งให้งานการล้วนหน้าที่คือไป

นายสุวชา ภูมิรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลแม่ค่า	ต้องไปประกอบการศึกษา
นายพิพัฒน์ ขาวคำเสนา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ก่องการศึกษา มีความต้องการพนักงานจ้างช่วยงานด้านเอกสาร 1 อัตรา เนื่องจากปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง
นายสุวชา ภูมิรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลแม่ค่า	ต้องการเป็นพนักงานจ้างทั่วไป หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ
นายพิริชวัญ นาใจ นักทรัพยากรบุคคล	ก่องการศึกษาได้ขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันของ กสอ. ในตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาไว้ ถ้ากำหนดเป็นพนักงานจ้าง หากได้รับการจัดสรรอัตรา空缺ที่กำหนดเพิ่มจะเก็บปริมาณงานหรือไม่
นายสุวชา ภูมิรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลแม่ค่า	ถ้าเป็นอย่างนั้น ก็ให้เป็นการจ้างเหมาบริการจะได้มีต้องเป็นอัตรา空缺ในแผนอัตรา空缺
นายพิพักษ์ กาบแก้ว ผอ.โรงเรียนเทศบาล	ตอนนี้ได้รับการจัดสรรอัตรา空缺พนักงานครุเทพบาลจากการส่งเสริมการปักครองท้องถิ่น เพียงพอท่อจำนวนนักเรียนที่มีอยู่
นายพิริชวัญ นาใจ นักทรัพยากรบุคคล	ขอรายงานการคำนวณอัตรา空缺นักเรียนต่อจำนวนครุ ณ ปัจจุบัน ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา <sup>1</sup> นักเรียนทั้งหมด 114 คน คิดสัดส่วนนักเรียนต่อครุ ได้ 6 อัตรา <sup>2</sup> ระดับปฐมศึกษา <sup>3</sup> นักเรียนทั้งหมด 251 คน คิดสัดส่วนนักเรียนต่อครุ ได้ 13 อัตรา <sup>4</sup> รวม 19 อัตรา <sup>5</sup> พนักงานครุเทพบาลมีอัตรา空缺ทั้งหมด 16 อัตรา <sup>6</sup> พนักงานจ้างภารกิจดำเนินการซื้อขายครุ 4 อัตรา <sup>7</sup> รวม 19 อัตรา <sup>8</sup> ดิอาว่าอัตรา空缺ครุที่มีอยู่เพียงพอท่อจำนวนนักเรียน แต่ในแผนอัตรา空缺จังหวัด 3 ปี ของเทศบาลมีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง สู้ช่วยครุ ว่างอยู่ 1 อัตรา <sup>9</sup>
นายสุวชา ภูมิรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลแม่ค่า	ถ้าจำนวนครุที่มีอยู่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนก็ให้ยุบเลิก แต่ถ้าจะนับว่า ตำแหน่งครุที่มีอยู่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนนั้น คงยังไม่ถูกต้อง ถ้าจะให้เพียงพอต้องได้รับการจัดสรรอัตราครุที่มาจากการส่งเสริมการปักครองท้องถิ่น ในนั้นรวม พนักงานจ้างตามภารกิจ ให้รายงานขอเพิ่มจากกรมส่งเสริมการปักครองท้องถิ่น ถ้าเราได้รับการจัดสรรเติ่มอัตรา พนักงานจ้างที่มีอยู่จะยกเลิกหรือย้ายไปทำงานอย่างอื่นก็ได้ จะต้องได้ครุจากการส่งเสริมการปักครองท้องถิ่น เพราะถ้าได้รับการจัดสรรก็จะได้รับการจัดสรรอัตราเงินเดือนมาทั้งหมด และครุที่ได้รับการจัดสรรมีความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานจ้างตามภารกิจ
นายพงศ์ศักดิ์ ติวงศ์ ผู้อำนวยการกองช่าง	ก่องที่น้ำมีอัตรา空缺พนักงานเทศบาล ตือ ผู้อำนวยการกองช่าง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง เพียง 2 อัตรา ตำแหน่ง นายช่างไม้รา ว่างยังไม่มีผู้นา ตัวรองตำแหน่ง มีความต้องการนายช่างเขียนแบบ เพื่อมานับติดขอบงานในด้านนี้
นายสุวชา ภูมิรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลแม่ค่า	ระหว่างนายช่างโยธากับนายช่างเขียนแบบ มีความต้องการตำแหน่งใหม่นักกว่าให้เลิกตำแหน่งที่ข้างเป็นมากกว่า

นายพงศ์ศักดิ์ พิรุสค์ ผู้อำนวยการกองช่าง	ดำเนินการอย่างมีความเข้มข้นมากกว่า
นายชัยชาญ วัฒนาวงศ์ ปลัดเทศบาลตำบลแม่คำ	ให้งานการจ้างหน้าที่ ท่าประภากตัวโภคเงยและแจ้งเวียนประชาสัมพันธ์
นางศิริชัย นาใจ นักทรัพยากรบุคคล	ได้ดำเนินการมาโดยตลอด แต่ไม่มีผู้แสดงความประทับใจ เดชะอี้ให้ปัญชิกการสอบแข่งขันก็ไม่มีได้ เนื่องจากมีผู้สอบผ่านน้อยมาก
นายสุวชา ภูมิรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลแม่คำ	ให้ผู้อำนวยการกองช่างไปดำเนินสรวนหาในแนวทางอื่น ๆ
นางศิริชัย นาใจ นักทรัพยากรบุคคล	อัตราค่าลังของกองช่าง นายจัน พิคำ ดำเนิน พนักงานขับเคลื่อนจัดกลุ่มนาต เป็น ขับรถแม็คโคร จะมีอายุครบ 60 ปี ในวันที่ 9 สิงหาคม 2563 ห้ามให้ดำเนินการนี้ไว้
นายสุวชา ภูมิรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลแม่คำ	ในช่วงเดือนควรกำหนดเป็นการจ้างเหมาบริการ เดือนละ 10 วัน ค่าแรงวันละ 400 บาท ส่วนค่าແเน่นจะจ่ายให้คงไว้เพื่อรองการสรรหาต่อไป
มติที่ประชุม	คณะกรรมการมีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ดังนี้ 1. กារหนัดค่าແเน่น นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก จำนวน 1 อัตรา ผู้จัดก่อจัดตั้ง 2. ยุบเลิกค่าແเน่นพนักงานจ้างตามภารกิจ ค่าແเน่น คณานบประจารถยจะ จำนวน 2 อัตรา ลังกัดก่อจางสารภรณสุขและสิ่งแวดล้อม 3. ยุบเลิกค่าແเน่นพนักงานจ้างตามภารกิจ ค่าແเน่น ผู้ช่วยครุ จำนวน 1 อัตรา ผู้จัดก่อจางการศึกษา
ระเบียบวาระที่ 4	เรื่องอื่น ๆ
นายสุวชา ภูมิรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลแม่คำ	ท่านใดมีเรื่องอื่นใดอภิหารไม่ (ไม่มี) ขอรับประชุม

(ลงชื่อ) ..... ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นางศิริชัย นาใจ)

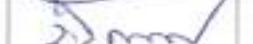
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม

(นายชัยชาญ วัฒนาวงศ์)

ปลัดเทศบาลตำบลแม่คำ

บัญชีรายรื่นผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราก้าลัง 3 ปี  
 รอบปีงบประมาณ 2564-2566ของเทศบาลตำบลแม่คำ  
 วันที่ 15 กรกฎาคม 2563 เวลา 11.00 น.  
 ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลแม่คำ

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายสุวชาติ ภูมิรักษ์	นายกเทศมนตรี/ประธานคณะกรรมการ		
2	นายชัยชาญ รัตนพนาวงศ์	ปลัดเทศบาลตำบลแม่คำ/กรรมการ		
3	นายพงศ์ศักดิ์ พิวงศ์	ผู้อำนวยการกองงบประมาณ/กรรมการ		
4	นางวรรณรัตน์ คำปา	ผู้อำนวยการกองศึกษา/กรรมการ		
5	นางสาวพิมพ์นันท์ คำสมุทร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/กรรมการ		
6	น.ส.พัชรา ขี้ยวนกุ	ผอ.กองสาธารณสุข/กรรมการ		
7	นายธนากร ยานนวนะ	ร.ก.พ.ก.กองการศึกษา/กรรมการ		ถูกต้อง
8	นางศิริชัย นาใจ	นักทรัพยากรบุคคล/เลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายพิทักษ์ กับแก้ว	ผู้อำนวยการกองงบประมาณ รร. แห่งที่ ๑ ๕๗๖๘๒๔๙๔๙		
2	มนดา ทรายา	รองผู้อำนวยการ	มนดา ทรายา	๖๖๖๖ ๘๘.๙๐๐



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ส้านักปลัด เทศบาลตำบลสมเม่ค่า

ที่ ชร 52901 /

วันที่ 14 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ 2564-2566)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลสมเม่ค่า ที่ 203/2563 ลงวันที่ 14 กรกฎาคม 2563 ให้แต่งตั้งท่านเป็น  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี(รอบปีงบประมาณ 2564-2566) ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี(รอบปีงบประมาณ 2564-2566) ของเทศบาล  
ตำบลสมเม่ค่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564-2566 เข้าร่วมประชุม ในวันพุธ<sup>ที่ 15 กรกฎาคม 2563 เวลา 11.00 น. ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลสมเม่ค่า</sup>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายสุวะ ภูมิรัตน์)  
นายกเทศมนตรีตำบลสมเม่ค่า  
ประธานคณะกรรมการ



ที่ ช.ร. ๕๙๘๐๗/๒๔๖๙

สำนักงานเทศบาลตำบลแม่คำ  
อ.แม่จัน จ.เชียงราย ๕๗๑๔๐

✓ คุณคม ๒๕๖๓

เรื่อง นำส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๑ ฉบับ

๒. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอแม่จัน ได้แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๘/๒๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ ที่มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลแม่คำ โดยให้ดำเนินการขึ้นส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากรฯ ภายในวันที่ ๕ คุณคม ๒๕๖๓ นั้น

เทศบาลตำบลแม่คำ จึงขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากรฯ เทศบาลตำบลแม่คำ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ  
(นายสุวะ ภูมิรัตน์)  
นายกเทศมนตรีตำบลแม่คำ

งานการเข้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล  
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๐๗๗-๕๗๗๘  
[www.tessabanmaekham.go.th](http://www.tessabanmaekham.go.th)

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

๕๙๘๐๗/๒๔๖๙  
๒๕๖๓/๒๔๖๙/๒๕๖๓  
๕๙๘๐๗/๒๔๖๙/๒๕๖๓  
สำนักงานเทศบาลตำบลแม่คำ