

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐



เทศบาลตำบลเมืองงาย
อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลเมืองงาย
อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์.....	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง.....	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและธารกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของ ลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมา กำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็น กรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ของเทศบาล ตำบลเมืองงาย อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเมืองงาย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองงายมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองงาย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองงาย

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองงายสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลเมืองงาย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองงายดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเมืองงายให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองงายมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเมืองงายที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง นโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลเมืองงาย

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเมืองงาย ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลเมืองงายเป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาลเป็นเลขานุการ ให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตและเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเมืองงาย ตามมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองงาย สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเมืองงาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเมืองงาย

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเมืองงายได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล

๓.๒.๒ กองคลัง

๓.๒.๓ กองช่าง

๓.๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๒.๕ กองการศึกษา

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ประกอบด้วย

๓.๓.๑ ปลัดเทศบาล ระดับ ๘ จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๒ รองปลัดเทศบาล ระดับ ๗ จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๓ สำนักปลัดเทศบาล

- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ระดับ ๗ จำนวน ๑ อัตรา
 - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ระดับ ๖ จำนวน ๑ อัตรา
 - หัวหน้าฝ่ายปกครอง ระดับ ๖ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ๕ จำนวน ๑ อัตรา
 - เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับ ๖ จำนวน ๑ อัตรา
- จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ๖ จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน ระดับ ๔ จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกร ระดับ ๖ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร ระดับ ๕ จำนวน ๑ อัตรา
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ๔ จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๔ กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับ ๗ จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ระดับ ๖ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ๓-๕/๖ว จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ ระดับ ๖ว จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ ๔ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๕ กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับ ๗ จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก 'อสร้าง ระดับ ๖ จำนวน ๑ อัตรา
- วิศวกรโยธา ระดับ ๕ จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๖ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ ระดับ ๗ จำนวน ๑ อัตรา
 - เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ระดับ ๒-๔/๕ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานประสานงานชนบท (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๗ กองการศึกษา

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับ ๗ จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา ระดับ ๖ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ระดับ ๓-๕/๖ว จำนวน ๑ อัตรา
- ครู (เงินอุดหนุน) คศ.๑ จำนวน ๔ อัตรา

เนื่องจากคณะกรรมการมีการพิจารณาแผนอัตรากำลังในรอบปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ได้มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์ค่าจ้างของแต่ละตำแหน่งไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ในอัตราร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังที่มีผู้ครองและมีการเก็บสถิติไว้อย่างชัดเจนของแต่ละส่วนราชการ จึงทำให้มีทิศทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้น เป็นไปตามภาระหน้าที่ของเทศบาลและไม่กระทบกับภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคลากรร้อยละ ๔๐ และมีการเปรียบเทียบถึงโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเชียงดาวที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันหรือเทศบาลชั้นเดียวกันเพื่อเป็นแนวทางในการจัดกรอบอัตรากำลังในปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ดังนี้

ลำดับ	เทศบาล	การกำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๗ (ล้านบาท)	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)
๑	เทศบาลตำบลเชียงดาว	๕	๓๗	๒๖	๒๕	๒๑
๒	เทศบาลตำบลเมืองนะ	๔	๙๘	๒๒	๒๑	๒๖
๓	เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง	๔	๔๖	๑๙	๑๕	๗
๔	เทศบาลตำบลปิงโค้ง	๔	๔๘	๒๔	๒๐	๑๙
๕	เทศบาลตำบลแม่นะ	๔	๙๘	๒๒	๒๑	๒๖
๖	เทศบาลตำบลเมืองงาย	๕	๒๘	๒๓	๑๕	๑๒

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลเมืองงาย โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ในเทศบาลตำบลเมืองงายประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเมืองงาย ที่ ๓๑๗/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ ซึ่งได้แต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ของเทศบาลตำบลเมืองงาย ดังต่อไปนี้

๑. นายยงยุทธ สุภาพ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองงาย ประธาน
๒. นายนพดล กองมณี รองนายกเทศมนตรีตำบลเมืองงาย กรรมการ
๓. นายสุธีร์ บรรตานิิก รองนายกเทศมนตรีตำบลเมืองงาย กรรมการ
๔. นายบุญเตือน โพธิ์ไพจิตร ปลัดเทศบาลตำบลเมืองงาย กรรมการ
๕. นายสิทธิเดช ศรีสุวรรณดี รองปลัดเทศบาลตำบลเมืองงาย กรรมการ
๖. นายสุวิทย์ อุปปินใจ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ กรรมการ
๗. นางสาวศิริพร ทวีชัย ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๘. นายธนวัฒน์ กรรไกร หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง กรรมการ
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง
๙. นางสาววราภรณ์ พิณจศักดิ์ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา กรรมการ
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๑๐. นายอนิรุตม์ กันทา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป กรรมการ /เลขานุการ
รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด
๑๑. นางสาวทิพย์สุดา ชัยเมืองใจ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเมืองงาย ประกอบด้วย

๓.๕.๑ สำนักปลัดเทศบาล

- พนักงานวิทยุ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๔ อัตรา
- นักการ จำนวน ๑ อัตรา
- ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง จำนวน ๓ อัตรา

๓.๕.๒ กองคลัง

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยช่างแผนกภาษี จำนวน ๑ อัตรา

๓.๕.๓ กองช่าง

- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า จำนวน ๒ อัตรา
- ช่างก่อสร้าง จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานเดินภาคสนาม จำนวน ๓ อัตรา

๓.๕.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดลอม

- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานประจำรถขยะ (พจนง.จ้างทั่วไป) จำนวน ๓ อัตรา
- คนงานเก็บกวาดขยะ จำนวน ๑ อัตรา

๓.๕.๕ กองการศึกษา

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน) จำนวน ๔ อัตรา

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ระบุว่าภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

ภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘	ภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	ภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
๑๑,๙๑๖,๔๙๒.๐๐ บาท	๑๒,๓๐๓,๘๙๑.๐๐ บาท	๑๓,๒๐๘,๑๙๓.๐๐ บาท
ร้อยละ ๓๓.๗๓	ร้อยละ ๓๓.๑๗	ร้อยละ ๓๓.๙๑

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (รายละเอียดปรากฏตามแผนการพัฒนาคณากร)

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลเมืองงายได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลเมืองงาย ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา ฉบับฎีกาเล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๙ ก หน้า ๑ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๒ มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลเมืองงาย ตั้งอยู่เลขที่ ๓๑๒ หมู่ที่ ๔ ถนนแม่ฮ่อง - นาหวาย ตำบลเมืองงาย อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ห่างจากอำเภอเชียงดาวประมาณ ๑๒ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ

หลักเขตที่ ๑ ตั้งอยู่ริมแม่ข่ายฝั่งเหนือ ตรงจุดที่อยู่ตามแนวเส้นระยะทาง ๘๐๐ เมตร กับศูนย์กกลางถนนสายแม่ฮ่อง - นาหวาย ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ (บริเวณหมู่ที่ ๑ บ้านเมืองงายเหนือ)

หลักเขตที่ ๒ ตั้งอยู่ริมห้วยแม่ข่ายฝั่งเหนือ ตรงจุดที่อยู่ตามแนวเส้นขนานระยะทาง ๖๐๐ เมตร กับศูนย์กกลางถนนสายแม่ฮ่อง - นาหวาย ไปทางทิศตะวันออก (บริเวณหมู่ที่ ๑ บ้านเมืองงายเหนือ)

ทิศใต้

ติดทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๗ สายเชียงใหม่ - ฝาง และป่าสงวนแห่งชาติดอยเชียงดาว (บริเวณหมู่ที่ ๔) บ้านแม่ฮ่อง

ทิศตะวันออก

หลักเขตที่ ๓ ตั้งอยู่ตามแนวเขตป่าสงวนแห่งชาติป่าเชียงดาว ตรงจุดที่อยู่ตามแนวเส้นตั้งฉากกับศูนย์กกลางถนนสายแม่ฮ่อง - นาหวาย ตรงจุดที่อยู่ห่างจากริมสะพานข้ามลำห้วยโป่งขามฝั่งใต้ระยะทาง ๒๕๐ เมตร ไปทางทิศใต้ถนนสายแม่ฮ่อง - นาหวาย (บริเวณหมู่ที่ ๒ บ้านเมืองงาย)

หลักเขตที่ ๔ ตั้งอยู่แนวเขตป่าสงวนแห่งชาติป่าเชียงดาว ตรงจุดที่อยู่แนวเส้นตั้งฉากกับศูนย์กกลางถนนสายแม่ฮ่อง - นาหวาย ตรงจุดที่อยู่ห่างจากริมสะพานข้ามห้วยลำน้ำแม่ฮ่องฝั่งเหนือไปทางเหนือระยะทาง ๕๐๐ เมตร ตามแนวถนนสายแม่ฮ่อง - นาหวาย (บริเวณหมู่ที่ ๑๐ บ้านสัน)

หลักเขตที่ ๕ ตั้งอยู่แนวเขตป่าสงวนแห่งชาติป่าเชียงดาว ตรงจุดที่อยู่ตามแนวเส้นตั้งฉากระยะทาง ๖๐๐ เมตร กับถนนสายแม่ฮ่อง - นาหวาย (บริเวณหมู่ที่ ๔ บ้านแม่ฮ่อง)

ทิศตะวันตก

หลักเขตที่ ๖ ตั้งอยู่ตรงจุดลำน้ำแม่ฮ่องฝั่งใต้บรรจบกับเขตป่าสงวนแห่งชาติป่าดอยเชียงดาว เทศบาลตำบลเมืองงายมีพื้นที่ ๙.๘ ตารางกิโลเมตร สภาพทั่วไปมีลักษณะเป็นพื้นที่ราบ มีลำน้ำหลายสายไหลผ่านชุมชน โดยด้านทิศเหนือสุดเป็นห้วยแม่ข่าย ถัดมาคือ ลำน้ำห้วยโป่งขาม ลำน้ำแม่ฮ่อง ด้านทิศตะวันตกมีห้วยทางล่อ ลำน้ำต่างๆ เหล่านี้ไหลลงสู่แม่น้ำปิงทางทิศตะวันออก จำนวนหมู่บ้านและประชากรในเขตเทศบาลตำบลเมืองงายประกอบด้วย

หมู่ที่ / หมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		จำนวน
		ชาย	หญิง	
หมู่ที่ ๑ บ้านเมืองงาย (เหนือ)	๒๖๐	๒๓๘	๒๙๔	๕๓๒
หมู่ที่ ๒ บ้านเมืองงาย (ใต้)	๔๓๗	๔๔๓	๔๘๒	๙๒๕
หมู่ที่ ๓ บ้านใหม่	๑๙๔	๒๔๑	๒๕๓	๔๙๔
หมู่ที่ ๔ บ้านแม่ซ้อน	๓๗๒	๔๔๕	๔๕๑	๘๙๖
หมู่ที่ ๙ บ้านม่วงจัม	๘๗	๑๐๕	๑๑๒	๒๑๗
หมู่ที่ ๑๐ บ้านสัน	๒๓๔	๒๖๒	๓๐๐	๕๖๒
หมู่ที่ ๑๑ บ้านหนองบัว	๘๗	๑๒๑	๑๒๑	๒๔๒
รวม	๑,๗๓๑	๑,๘๕๕	๒,๐๑๓	๓,๘๖๘

ที่มา : งานทะเบียนราษฎร สำนักปลัดเทศบาล
 หมายเหตุ : ข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม ๒๕๕๗

ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเมืองงาย แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

- ขาดความต่อเนื่องในการก่อสร้างถนนบางสาย
 - ขาดความต่อเนื่องในการก่อสร้าง บำรุงรักษา ด้านไฟฟ้าสาธารณะ
- ขาดแคลนสถานที่จอดรถ
- ขาดระเบียบวินัยในการใช้รถใช้ถนน
- งบประมาณไม่เพียงพอทำให้การบำรุงรักษาด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ต่อเนื่อง
- ขาดความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ในการปรับปรุงด้าน

โครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาการระบายน้ำไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง บางส่วนมีการอุดตันทำให้น้ำไหลไม่สะดวก

๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น

- ขาดแคลนสถานที่ในการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร
- ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ปัญหาขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร

๓. ด้านสังคม - การศึกษา เช่น

- ปัญหาการจัดการศึกษายังไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา และนันทนาการยังไม่ดีพอ
- ปัญหาการจัดการคุณภาพชีวิตยังไม่ดีพอ
- ปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนยังไม่ดีพอ

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร เช่น

- ประชาชนยังมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองท้องถิ่นน้อย
- ประชาชนยังมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของเทศบาลน้อย
- ประชาชนขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

- ขาดความร่วมมือจากประชาชนในการคัดแยกขยะ
- ปัญหาจำนวนรถสำหรับขนขยะมีไม่เพียงพอกับการให้บริการในการจัดเก็บขยะ
- ขาดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการคัดแยกขยะมูลฝอย และการนำขยะมูลฝอยมารีไซเคิล
- ปัญหามลพิษและหมอกควันจากการเผาป่าในฤดูแล้ง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่างๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตของเทศบาลตำบล เมืองงาย เป็นภารกิจหลัก จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

(๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับเล่นกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ

ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๒) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(๓) การส่งเสริมการฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ

(๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองงาย

“ชุมชนเข้มแข็งมีวิถีการดำรงชีวิตอย่างสงบสุข บนพื้นฐานสังคมเกษตรกรรมยึดมั่นในวัฒนธรรมและประเพณี”

๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่

“นครแห่งชีวิตและความมั่งคั่ง”

พันธกิจของเทศบาลตำบลเมืองงาย

๑. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. พัฒนาและส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ มีรายได้เพียงพอต่อการยังชีพ
๓. อนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว วัฒนธรรมประเพณีที่ดึงดูดใจของชุมชนให้ยั่งยืน
๔. พัฒนาและส่งเสริมความรู้และระบบการจัดการเกษตรกรรม
๕. พัฒนาระบบการสาธารณสุขชุมชนและส่งเสริมการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๖. พัฒนาระบบการบริหารจัดการท้องถิ่น เพื่อบริการให้ประชาชนและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
๗. จัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติโดยยึดหลักแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน
๘. ให้ความสำคัญกับระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนา

พันธกิจของจังหวัดเชียงใหม่ (Mission)

๑. ส่งเสริมชาวเชียงใหม่ให้มีสุขภาพดี มีการศึกษา มีอาชีพและชีวิตมั่นคง โดยหลักศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่นและมีความพอเพียงในการดำเนินชีวิต
๒. สร้างความมั่งคั่งอย่างยั่งยืน ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพ และทรัพยากรที่ยั่งยืน พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและปลอดภัย
๔. ประชาคมเชียงใหม่มีส่วนร่วมพัฒนาธรรมาภิบาลและองค์กรภาครัฐมีขีดสมรรถนะและระบบที่ทันสมัย ฟังพอใจและการให้บริการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองงาย

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา เทศบาลตำบลเมืองงาย จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับปัญหาความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเมืองงาย ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างและพัฒนาถนนและสะพาน
๒. สร้างและพัฒนาระบบน้ำ
๓. สร้างและพัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ
๔. สร้างอาคาร สถานที่สาธารณประโยชน์และพัฒนาการใช้ที่ดิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาความรู้ด้านการเกษตรให้มีคุณภาพมาตรฐาน
๒. พัฒนาส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างรายได้
๓. พัฒนาแหล่งกระจายสินค้าของชุมชน
๔. สร้างรายได้จากแหล่งท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านสังคม แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ - ระบบ
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและวันสำคัญ
๓. ส่งเสริมการรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชน
๔. การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ แนวทางการพัฒนา

๑. อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน
๒. การบริหารจัดการปัญหามลพิษอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาประชาชน เยาวชน ชุมชน ให้เกิดการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการดูแลรักษา

ปรับปรุงสภาพแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๑. ดำเนินการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ
๒. เสริมสร้างให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน
๔. พัฒนาและเสริมสร้างความรู้ ความสามารถบุคลากรในองค์กร และสื่อสารการเรียนรู้ การสอนเทคโนโลยีทางการศึกษา

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลเมืองงาย

การวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิค (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการทำงานขององค์กร

S : Strengths คือ จุดเด่นหรือจุดแข็ง ของเทศบาลตำบลเมืองงาย มีดังนี้

๑. เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีความพร้อมทางด้านบริการ เช่น ด้านบริการสาธารณะแก่ประชาชน และด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์, ประสบการณ์และมีความกระตือรือร้นในการบริหารงาน ที่จะพัฒนาเทศบาลให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้านอย่างต่อเนื่องและมีเสถียรภาพ และให้ความสำคัญต่อการให้บริการสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นซึ่งถือว่าเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจากเทศบาลสู่ประชาชนในท้องถิ่น
๓. มีความพร้อมด้านอาคาร สถานที่ ครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก พร้อมใช้งาน ซึ่งมีหลายหน่วยงาน/องค์กร ได้เข้ามาขอให้สถานที่หอประชุมเพื่อจัดการฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ
๔. มีระบบการบริหารตามสายการบังคับบัญชา มีการมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด ให้ผู้บริหารระดับรองลงไป เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร มีการกำหนดหน้าที่ขอบเขตของงานแต่ละฝ่ายต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
๕. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หลากหลายสาขาวิชาชีพ โดยมีบุคลากรที่จบระดับปริญญาโท ทั้งสิ้น ๑๑ คน ตามกรอบอัตรากำลัง สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลได้อย่างครบถ้วน, การส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการศึกษาตามหลักสูตรที่หลากหลาย มีความยืดหยุ่น ในการนำไปปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนโครงการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
๖. มีระบบสื่อ สารสนเทศ เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีคุณภาพในการให้บริการ และในการช่วยปฏิบัติงานและให้บริการแก่ประชาชนในเขตเทศบาลและหน่วยงานใกล้เคียง ทำให้สามารถทำงานและประสานกันได้อย่างเป็นระบบ และมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ จึงสามารถใช้จ่ายได้ตรงตามความต้องการทันเวลา

๗. มีการประสานงานที่ดีกับทุกภาคส่วน ได้รับความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐภาคเอกชน และประชาชน/ชุมชน/หมู่บ้าน จึงทำให้งานประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน และหน่วยงานราชการ/องค์กรเอกชน ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง

๘. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ และมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาเทศบาลให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน

๙. นายกเทศมนตรีตำบลเมืองยางมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

๑๐. พนักงาน/เจ้าหน้าที่ มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมในการเรียนรู้งานในหน้าที่ ในการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า

๑๑. พนักงาน/เจ้าหน้าที่ มีความรู้ความสามารถในการใช้ IT ที่ทันสมัยเพื่อบริการประชาชน และปฏิบัติการกิจของทางราชการให้สำเร็จตามนโยบายของนายกเทศมนตรี

๑๒. มีงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินงานตามแผนเพราะเทศบาลมีการตั้งเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งมีความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณ

๑๓. บุคลากรของหน่วยงาน ได้รับการฝึกอบรมตามตำแหน่งจากรวมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ ที่ให้ได้รับความรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน

๑๔. การให้ทุนการศึกษาต่อ ทำให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นและมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งตามสายงาน

W : Weaknesses คือ จุดด้อยหรือจุดอ่อน ของเทศบาลตำบลเมืองยาง มีดังนี้

๑. มีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ จึงไม่สามารถปฏิบัติตามแผนพัฒนาท้องถิ่นได้ครบทุกโครงการ

๒. การลดขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารขาดโอกาสในการรับรู้สภาพความเป็นจริงขององค์กร และการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน บางครั้งทำให้เกิดข้อขัดแย้ง

๓. ภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้เทศบาลตำบลเมืองยาง ต้องเพิ่มจำนวนอัตรากำลังของพนักงานที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในระบบการทำงานหรือภารกิจใหม่ ซึ่งมีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้มีภาระด้านงบประมาณมากยิ่งขึ้น

๔. การจัดอัตรากำลังคน บางงานไม่เหมาะสม เนื่องจากจำนวนพนักงานเทศบาลมีน้อยที่จะดูแลและรับผิดชอบในงานนั้น ๆ ทำให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบมากเกินไป และบุคลากรบางคนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายของงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์

๕. จากการที่มีระบบสื่อ สารสนเทศ เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีบริการให้ อย่างเพียงพอแก่ประชาชนผู้รับบริการ แต่ก็ประสบปัญหาในด้านงบประมาณที่จะดูแลบำรุงรักษาและซ่อมแซม

๖. ผู้บริหารยังเน้นการพัฒนาแต่ด้านโครงสร้างพื้นฐานในด้านเดียว

๗. ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุน สำหรับใช้ในการพัฒนาเนื่องจากรัฐบาลอุดหนุน งบประมาณลดลง และรายได้จากการจัดเก็บภาษีในเขตพื้นที่รับผิดชอบไม่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรม

๘. พนักงาน/เจ้าหน้าที่ มีขีดสมรรถนะต่ำกว่าระดับที่เหมาะสมกับภารกิจ บางส่วนไม่มี ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาไม่ตรงกับภารกิจ

๙. การบริหารจัดการและการประสานงานแต่ละกอง ยังไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ทำให้การประสานงานต่างๆ เกิดความล่าช้า เช่น โครงการเร่งด่วนที่ต้องทำภายในระยะเวลาที่กำหนด

๑๐. วัสดุอุปกรณ์ใช้งานในสำนักงานมีการเสื่อมสภาพ บางส่วนเสียเนื่องจากการใช้งานเป็นเวลานาน ทำให้ต้องมีการซ่อมแซมอยู่เป็นประจำ ส่งผลให้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าและไม่ได้รับการสนับสนุนจากเทศบาลเท่าที่ควร

๑๑. การพัฒนาเทคโนโลยีซึ่งปัจจุบันมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ช่วยในการทำงานได้สะดวก การติดต่อสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ โดยอาศัยอินเทอร์เน็ต ทำให้การแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองได้อย่างไม่มีขอบเขตสิ้นสุด

O : Opportunities คือ โอกาส ของเทศบาลตำบลเมืองงาย มีดังนี้

๑. นโยบายด้านการปฏิรูปทางการเมือง การปกครอง และการบริหารซึ่งสนับสนุนการกระจายอำนาจอย่างต่อเนื่อง ตามครรลองระบอบประชาธิปไตย เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถพึ่งตนเองได้ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

๓. ในเขตรับผิดชอบของเทศบาลฯ มีสถานที่ท่องเที่ยว และสถานที่ราชการหลายหน่วยงาน เช่น พระสถูปเจดีย์สมเด็จพระนเรศวรมหาราชานุสรณ์, โรงเรียนชุมชนบ้านเมืองงาย, โรงเรียนบ้านใหม่, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเมืองงาย, หน่วยควบคุมโรคหน้าโดยแมลง และมีธุรกิจการค้า การบริการ การท่องเที่ยว-รีสอร์ท, ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ส่งผลให้อัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับดี

๔. เทศบาลตำบลเมืองงาย พื้นที่รับผิดชอบ มีขนาด ๙.๘ ตารางกิโลเมตร ทำให้สามารถพัฒนาและให้บริการได้อย่างทั่วถึง

๕. เทศบาลตำบลเมืองงาย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งมานาน เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับจากหน่วยงานราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นเป็นอย่างดี ทำให้เป็นโอกาสที่จะได้รับมอบหมาย หรือขอความร่วมมือให้เป็นเจ้าภาพรับผิดชอบงาน และโครงการสำคัญ ๆ

๖. ชุมชนมีวัฒนธรรมและประเพณีที่ต้องทำร่วมกัน ทำให้เกิดความสามัคคี มีการรวมกลุ่ม และเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาการรวมเป็นกลุ่มภายในชุมชน เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มส่งเสริมอาชีพ และมีปราชญ์ชาวบ้าน ซึ่งเป็นผู้มีภูมิปัญญาทางด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่พร้อมจะถ่ายทอดความรู้ให้แก่ประชาชนและผู้สนใจทั่วไป

๗. เทศบาลตำบลเมืองงายเป็นลักษณะของพื้นที่ล้อมรอบด้วยภูเขาสูงและผืนป่า มีความอุดมสมบูรณ์ มีสภาพอากาศที่ดี จนได้รับสมญานามว่า **“เมืองงายดินแดนแห่งเกษตรและความสมบูรณ์ทางธรรมชาติ”** ดังที่ว่า **“เมืองงาย เมืองงาม ลือนามวงศ์นเรศ เรืองเดชพระธาตุปู่กำ งามล้ำดอยนาง เคียงข้างสวนสมเด็จเจ้า**

๘. มีแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยว เช่น พระสถูปเจดีย์สมเด็จพระนเรศวรมหาราชานุสรณ์

๙. ผู้บริหารมีนโยบายในการที่จะส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนได้รับการบริการสาธารณะที่ดีทั่วถึงและจริงจัง ทำให้เป็นโอกาสที่ประชาชนในชุมชน จะอยู่ดี กินดี มีความสุขถ้วนหน้า

T : Threats คือ อุปสรรค ของเทศบาลตำบลเมืองงาย มีดังนี้

๑. สภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้เทศบาลมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ การดำเนินการจึงต้องสอดคล้องกับงบประมาณ ประกอบกับรายได้ที่ส่วนราชการอื่นจัดเก็บให้ก็มีไม่มากนัก ทำให้งบประมาณที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงานพัฒนาตามแผนพัฒนาของเทศบาล ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง
๒. งบประมาณเงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล ไม่เป็นไปตามประมาณการรายรับ ตลอดจนหัววงระยะเวลาที่ได้รับการจัดสรรไม่เป็นไปตามแผน ทำให้การบริหารจัดการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
๓. ปัญหาภัยธรรมชาติ เนื่องจากพื้นที่การปกครองเป็นพื้นที่ราบลุ่มอยู่ต่ำกว่าระดับลำน้ำสาธารณะ จึงประสบปัญหาน้ำท่วมที่อยู่อาศัยและพื้นที่เพาะปลูกของราษฎรในฤดูฝนตกชุก
๔. ในรอบปีที่ผ่านมา มี อบต. ที่ได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลจำนวนมาก การได้รับการบริการสาธารณะเกิดข้อเปรียบเทียบ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ผลการดำเนินงานของเทศบาลมากขึ้น ทำให้เทศบาลต้องตื่นตัวในการจัดบริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานและเท่าเทียมกัน
๕. ความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลฯ จะเน้นโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ ซึ่งส่วนมากยังเกินศักยภาพของเทศบาลที่จะดำเนินการได้
๖. จำนวนครัวเรือนอาชีพภาคการเกษตรยังขาดการพัฒนาอย่างครบวงจร รายได้หลักของประชากรขึ้นอยู่กับมูลค่าของผลผลิตในภาคเกษตรกรรม ซึ่งมีความไม่แน่นอน
๗. ในปัจจุบันมีการผสมผสานวัฒนธรรมต่างถิ่น เนื่องจากมีคนต่างด้าวเพิ่มขึ้น ปัญหาต่าง ๆ ที่พบ เช่น โรคติดต่อ ยาเสพติด แรงงานต่างด้าว ฯลฯ และเกิดการแย่งงานไปจากคนเมือง ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานของคนเมือง ตลอดจนปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมตามมา
๘. มีข้อจำกัดทางภูมิศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาบางประการของพื้นที่ เช่น พื้นที่ลาดเชิงเขาทำให้ในช่วงฤดูฝนจะมีน้ำป่าไหลหลากมาจากป่าสงวนแห่งชาติดอยหลวง-ดอยนาง
๙. ปัญหาของคนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในพื้นที่ ซึ่งส่งผลถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ยาเสพติด และสาธารณสุข รวมถึงค่าครองชีพของคนเมืองในท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบตามไปด้วย
๑๐. ผู้สูงอายุบางครอบครัว ขาดการดูแลเอาใจใส่จากลูกหลาน เพราะลูกหลานต้องออกไปทำงาน
๑๑. การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลเมืองงาย ขาดการประชาสัมพันธ์และไม่ครอบคลุมทั่วถึงทุกชุมชน ทำให้ประชาชนเข้าไม่ถึงข้อมูลข่าวสารของเทศบาล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. การให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. การบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเมืองยางกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕

ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒ ๙ อัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรากำลัง แยกเป็นลูกจ้างประจำ (จ้างจากงบประมาณเทศบาล) จำนวน ๑ อัตรากำลัง และลูกจ้างประจำถ่ายโอน (จ้างจากถ่ายโอน รพช.) จำนวน ๑ อัตรากำลัง, พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรากำลัง แบ่งเป็น

- (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๗ อัตรากำลัง
- (๒) พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๘ อัตรากำลัง

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรากำลัง และพนักงานครู (เงินอุดหนุน) จำนวน ๔ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน) จำนวน ๔ อัตรากำลัง

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเมืองยางมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นข้าราชการจำนวน ๒ อัตรากำลัง ได้แก่

- (๑) เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ๒-๔/๕
- (๒) นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว

และขอยุบเลิกบางตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง ในสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างซึ่งมีบุคลากรที่สามารถทำงานทดแทนกันได้ เพื่อการแก้ไขปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่มีแนวโน้มใกล้เคียงร้อยละ ๔๐

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเมืองงาย เทศบาลตำบลเมืองงาย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล <u>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</u> - งานธุรการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานพัฒนาชุมชน <u>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</u> - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดเทศบาล <u>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</u> - งานธุรการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานพัฒนาชุมชน <u>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</u> - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง <u>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์ - งานแผนที่ภาษี	๒. กองคลัง <u>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง <u>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง <u>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	
๕. กองการศึกษา <u>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> - งานธุรการ - งานพัฒนาการศึกษา	๕. กองการศึกษา <u>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> - งานธุรการ - งานพัฒนาการศึกษา	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ

๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

แต่ละชั้น

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงาน

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ	มีวิธีการคิด ดังนี้
๑ ปี จะมี	๕๒ สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕ วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐ วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐ วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)	

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลเมืองยางจึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

เทศบาลตำบลเมืองยาง ได้ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้ การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (บริหารงานทั่วไป ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักการ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (บริหารงานการคลัง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ ๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างแผนที่ภาษี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ช่างก่อสร้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานเดินภาคสนาม (พนักงานจ้างทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ๒-๔/๕	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดใหม่
พนักงานประสานงานชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานเก็บกวาดขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๘	-	-	+๑	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดใหม่
ครู (เงินอุดหนุน)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ถ่ายโอน
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ถ่ายโอน
รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๒	-	-	+๑	
รวมทั้งหมด	๖๐	๖๐	๖๐	๖๒	-	-	+๒	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ทำให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกลยุทธ์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเมืองงาย ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลเมืองงายพึงจัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว มุ่งการพัฒนาในทางบวกมิใช่เป็นการสูญเสียเพิ่มต้นทุนของเทศบาล

๒. การพัฒนาพนักงานเทศบาลถือเป็นนโยบายว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นหน้าที่ของพนักงานเทศบาลทุกคน ของผู้บริหารทุกระดับในเทศบาลตำบลเมืองงาย ให้พนักงานเทศบาลทุกคนสร้างแผนการพัฒนาตนเองขึ้น

๓. การพัฒนาพนักงานเทศบาลทำได้หลายรูปแบบ ในทุกที่ทุกเวลา มิใช่รอแต่โอกาสรับการอบรม

๔. การพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานเทศบาลในแนวทางที่สนองเป้าหมายกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลเมืองงาย และตอบสนองความต้องการของพนักงานเทศบาล ตอบรับกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ทันโลก ทันต่อเหตุการณ์

๕. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมเข้ากับการพัฒนาเพื่อความรวดเร็วถูกต้องและประหยัด เช่น ระบบ internet แทนการไปดูงาน seeing much เป็นคนละเรื่อง ต่างจาก seeing wisely

๖. การพัฒนาพึงทำทั้งแนวทางของการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เข้มแข็งแล้วเป็นตัวคูณขยายผล (inside - out approach) มากกว่าที่จะนำ หรือเชื่อใจคนนอก (outside - in approach) แต่เพียงลำพังที่อาจสร้างความไม่คุ้มค่าและแก้ปัญหาไม่ถูกจุด บางที่เรียกหา " faith and fund"

๗. กำหนดทีม "think -tank" เพื่อศึกษาแนวความคิดการบริหารเพื่อการพัฒนาของตะวันตก อาทิ การบริหารที่คำนึงถึงคุณค่า หรือค่านิยมการบริหารที่อิงสมรรถนะ การบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารองค์ความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปรูปเป็นประเด็นที่เข้าใจง่ายแล้วเผยแพร่ในเทศบาลตำบลเมืองงาย

๘. การพัฒนาที่ถูกทางต้องเริ่มจากการพัฒนาจิตและวิญญาณของคนให้คิดเป็นทำชอบ คนเก่งแต่ฉ้อฉลเห็นแก่ตัวล้วนเกิดจากความบกพร่องที่มุ่งพัฒนาแต่สมอง

๙. เน้นการประเมินการเรียนรู้ของพนักงานเทศบาลเป็นระยะว่ามีผลต่อการปรับปรุงงานและการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ มากน้อยเพียงใด คุ้มค่าหรือไม่

๑๐. สนับสนุนบรรยากาศการเจรจาพาที การคิดใคร่ครวญหลังการปฏิบัติระหว่างสมาชิก (after action review) เพื่อให้ได้ทำตามสิ่งที่พูดและสัญญา กับประชาคม

โดยเทศบาลตำบลเมืองงายจะใช้แนวทางรูปแบบการประกันคุณภาพพนักงาน ซึ่งมีองค์ประกอบหลักอยู่ ๔ องค์ประกอบ คือ

๑. การพัฒนาพนักงานเทศบาล

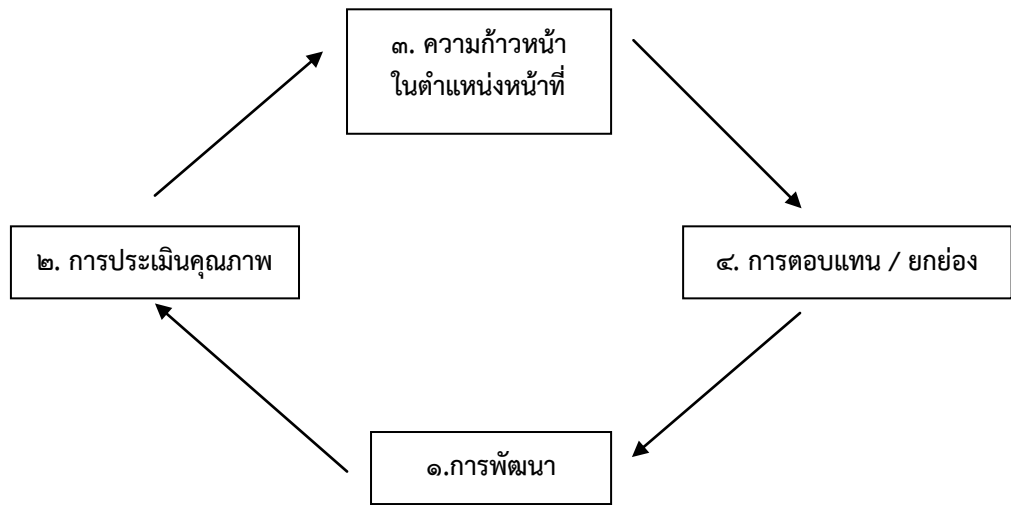
๒. การประเมินคุณภาพพนักงานเทศบาลจากผลปฏิบัติงาน

๓. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

๔. การตอบแทนและยกย่อง

ระบบการประกันคุณภาพจะต้องอาศัยการจัดการให้
เป็นระบบวงจร ดังรูป

๔ องค์ประกอบนี้ประสานงานกันอย่าง



๑. การพัฒนาข้าราชการ

จะต้องถือว่าอาชีพของพนักงานเทศบาลจะต้องได้รับการพัฒนาเป็นระยะ ๆ ตลอดช่วงอายุของการทำงาน การพัฒนาอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาด้วยตนเอง การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ การเข้ารับการฝึกอบรม ความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านหรือการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ดังนั้น การพัฒนาจะต้องมีค่าใช้จ่ายแม้การศึกษาด้วยตนเองก็ต้องเสียค่าตำราและอุปกรณ์ หรือสื่อต่าง ๆ ดังนั้น รัฐจะต้องจัดสรรงบประมาณในอัตราเฉลี่ยร้อยละ ๕ - ๑๐ ของงบประมาณเดือนตลอดปีเป็นค่าการพัฒนาพนักงานเทศบาล ซึ่งอาจจัดสรรเป็น "คูปองพัฒนาพนักงานเทศบาล"

อนึ่ง ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลไม่มีความจำเป็นต้องตั้งหน่วยงานพัฒนา แต่ควรกระจายการพัฒนาไปตามหน่วยงานต่าง ๆ และใช้การจัดจ้างเอกชน สถาบันการศึกษาและสมาคม / มูลนิธิ ช่วยพัฒนาพนักงานเทศบาลตามความเหมาะสม

๒ . การประเมินคุณภาพข้าราชการจากผลงาน

จะเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบการประกันคุณภาพพนักงานเทศบาลในการประเมินคุณภาพจะต้องอาศัยคณะกรรมการซึ่งมีบุคคลภายนอกร่วมเป็นกรรมการ ไม่ควรจัดการประเมินคุณภาพพนักงานเทศบาลโดยการทดสอบความสามารถเพราะอาจจะไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานจริง

๓. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

จะต้องเป็นไปตามผลการประเมินคุณภาพ
คุณภาพที่ดีของพนักงานเทศบาลก็ควรพิจารณาเพิ่มหน้าที่
ประเมินไม่เป็นที่น่า พอใจควรแนะนำให้กลับไปพัฒนาใหม่และยังไม่ปรับตำแหน่งหน้าที่
สามารถพัฒนาได้ก็ควรแนะนำให้ย้ายไปทำหน้าที่ที่ถนัดกว่า
อายุ เป็นต้น

ถ้าผลการประเมินผลงานแสดงถึง
หรือปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น ถ้าผลการ
หากไม่
หรือขัดขวางให้เลือกการเกษียณก่อน

๔. การตอบแทนและยกย่อง

เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่พนักงานเทศบาลที่มีคุณภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคม การตอบแทนควรเป็นการปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สมกับคุณภาพและผลงาน การยกย่องให้รางวัลเกียรติยศ และการเชิดชูเกียรติเพื่อให้เป็นแบบอย่างของพนักงานเทศบาลที่ดีมีคุณภาพและมีผลงาน ก็จะช่วยสร้างขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในอาชีพ ระบบการตอบแทนและยกย่องจะต้องมีวิธีการปฏิบัติที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของพนักงานเทศบาลและสังคม

และเทศบาลตำบลเมืองยางยังใช้แนวทางอื่นๆเพื่อการพัฒนาพนักงานเทศบาลอีกดังต่อไปนี้

๑. ให้มีการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๒. ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดีตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๓. ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๔. ให้มีการพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศและการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. พนักงานเทศบาลต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

๒. พนักงานเทศบาลต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

๓. พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มีควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง

๔. พนักงานเทศบาลต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

๕. พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุทิศสละเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการและต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

๖. พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๗. พนักงานเทศบาลต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหว อันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติและต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็ม ความสามารถ

๘. พนักงานเทศบาลต้องรักษาความลับของทางราชการ การเปิดเผยความลับของทาง ราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๙. พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบ ด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการโดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยงแต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตาม คำสั่งนั้นจะ ทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็น เป็นหนังสือ ทันททีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม การขัดคำสั่ง หรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตาม คำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหาย แก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๑๐. พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการซ้ำ ผู้บังคับบัญชาเหนือตนเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็น พิเศษชั่วคราว

๑๑. พนักงานเทศบาลต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิด ข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

๑๒. พนักงานเทศบาลต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

๑๓. พนักงานเทศบาลต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ มิได้

๑๔. พนักงานเทศบาลต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใด ที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานเทศบาลด้วยกันและ ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

๑๕. พนักงานเทศบาลต้องต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

๑๖. พนักงานเทศบาลต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจ ทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

๑๗. พนักงานเทศบาลต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใด ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

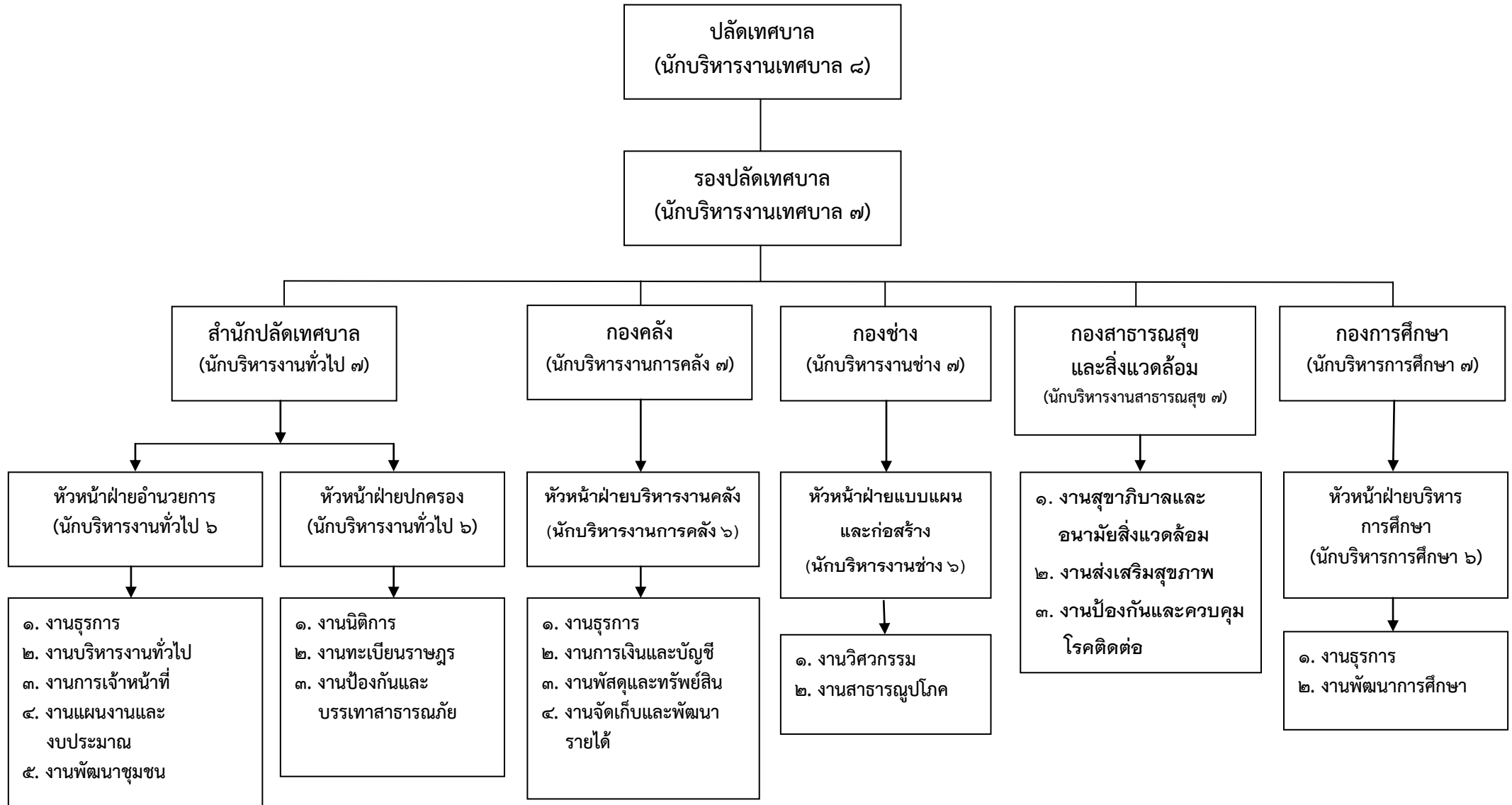
๑๘. พนักงานเทศบาลต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและใน การปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททาง การเมืองของข้าราชการโดยอนุโลม

๑๙. พนักงานเทศบาลต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง ที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

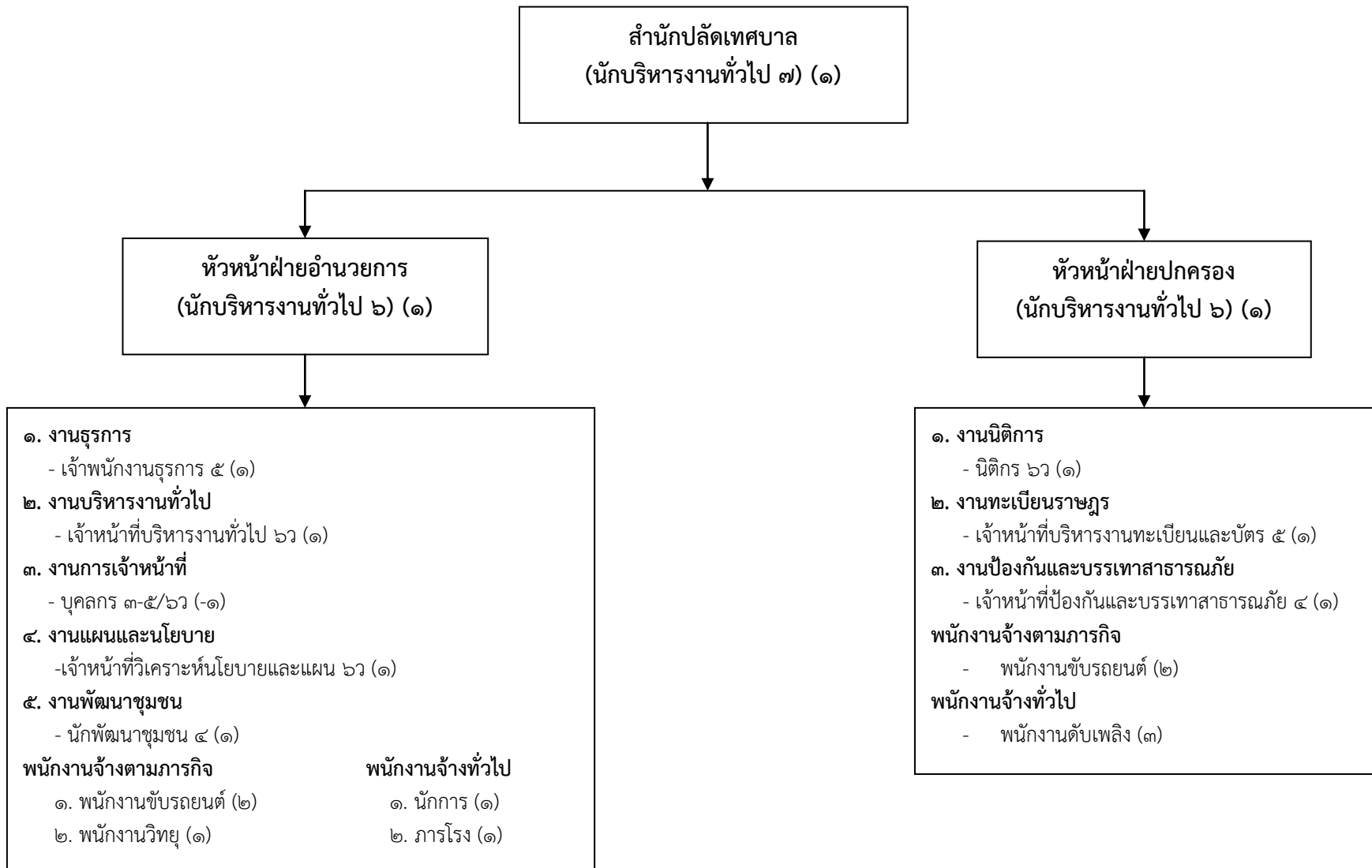


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างเทศบาลตำบลเมืองงาย

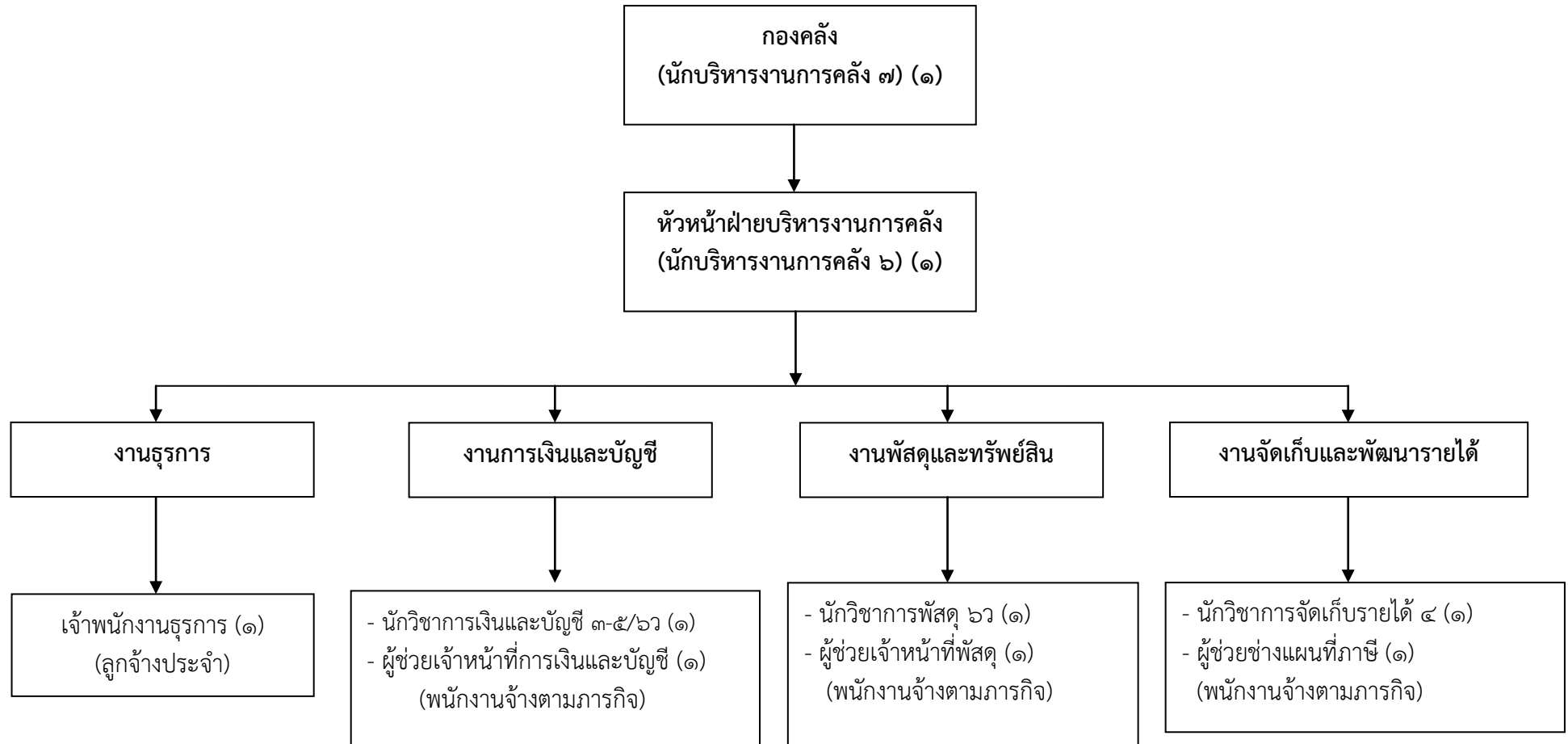


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



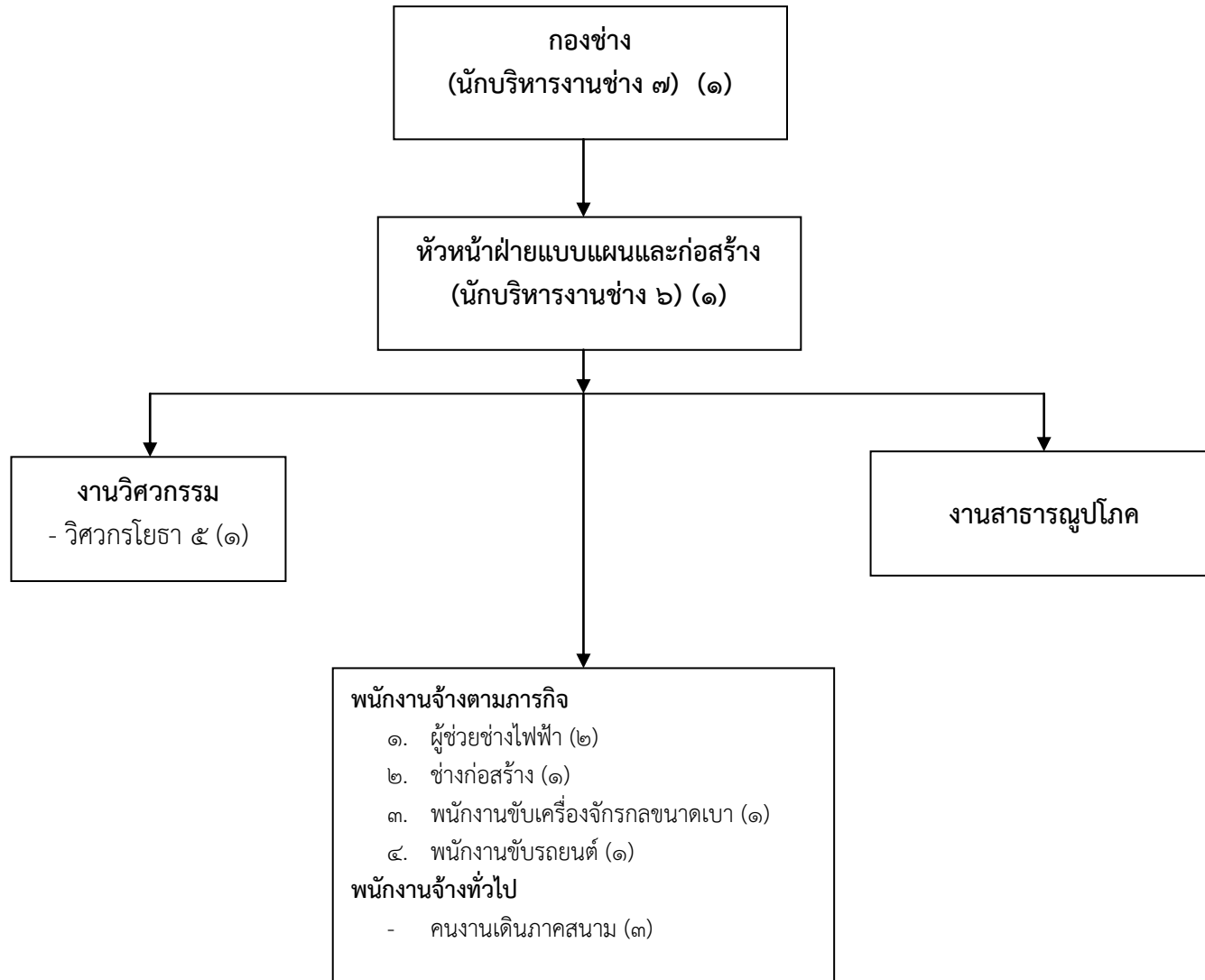
ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๒	๔	๒	๒	-	-	-	-	๕	๕

โครงสร้างกองคลัง (ใหม่)



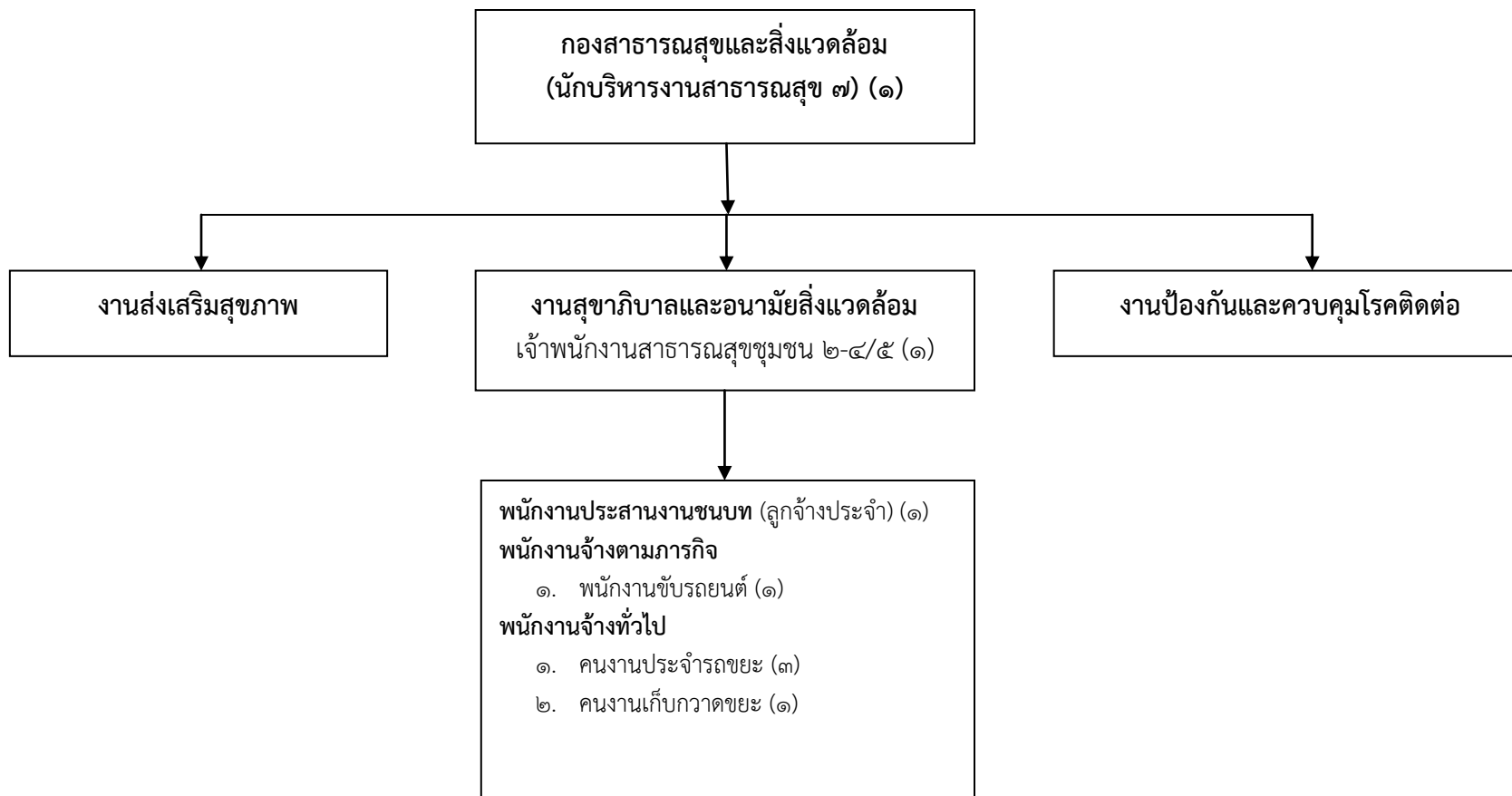
ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	๑	๓	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๕	๓

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๔

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. ปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
							๒,๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐
๑	นักบริหารงานเทศบาล ๘	๑	๒๖,๖๖๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๔๕๔,๓๒๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๕๖๐	๑๔,๐๔๐

๒. รองปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
							๒,๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐
๑	นักบริหารงานเทศบาล ๗	๑	๒๔,๙๗๐	๓,๕๐๐	-	๓๔๑,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐

๓. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
							๒,๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ๗)	๑	๒๓,๐๘๐	๓,๕๐๐	-	๓๑๘,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ๖)	๑	๒๒,๔๙๐	-	-	๒๖๙,๘๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ ๕	๑	๑๔,๖๘๐	-	-	๑๗๖,๑๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐
๔	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๖	๑	๒๑,๖๒๐	-	-	๒๕๙,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๕	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน ๖	๑	๒๒,๐๔๐	-	-	๒๖๔,๔๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐
๖	นักพัฒนาชุมชน ๔	๑	๑๗,๘๘๐	-	-	๒๑๔,๕๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
๗	นิติกร ๖	๑	๑๙,๙๗๐	-	-	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๘	เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียน และบัตร ๕	๑	๒๐,๐๔๐	-	-	๒๔๐,๔๘๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๔	๑	๑๑,๗๐๐	-	-	๑๔๐,๔๐๐	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๑๐	พนักงานวิทยุ	๑	๑๑,๑๑๐	-	-	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๑๑	พนักงานขับรถยนต์ (๑)	๑	๑๑,๑๑๐	-	-	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (๒)	๑	๑๑,๑๑๐	-	-	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (๓)	๑	๑๑,๑๑๐	-	-	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (๔)	๑	๑๐,๖๘๐	-	-	๑๒๘,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐

๑๕	นักการ	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๖	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๗	พนักงานดับเพลิง	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๘	พนักงานดับเพลิง	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๙	พนักงานดับเพลิง	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๔. กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
							๒,๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๗)	๑	๒๕,๔๗๐	๓,๕๐๐	-	๓๔๗,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๖)	๑	๒๑,๖๒๐	-	-	๒๕๙,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๓	นักวิชาการพัสดุ ๖ว	๑	๒๒,๙๒๐	-	-	๒๗๕,๐๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๔	๑	๑๗,๘๘๐	-	-	๒๑๔,๕๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑๓,๓๑๐	-	-	๑๕๙,๗๒๐	๘,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑๑,๑๑๐	-	-	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑๐,๒๖๐	-	-	๑๒๓,๑๒๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐
๘	ผู้ช่วยช่างแผนกที่ภาษี	๑	๑๐,๒๖๐	-	-	๑๒๓,๑๒๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐

๕. กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
							๒,๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐
๑	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ๖)	๑	๒๐,๗๘๐	-	-	๒๔๙,๓๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐
๒	วิศวกรโยธา ๕	๑	๑๘,๙๕๐	-	-	๒๒๗,๔๐๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐
๓	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๑)	๑	๑๑,๑๑๐	-	-	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๔	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๒)	๑	๑๐,๖๘๐	-	-	๑๒๘,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๕	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	๑	๑๑,๑๑๐	-	-	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๑๑๐	-	-	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
๗	ช่างก่อสร้าง	๑	๑๐,๖๘๐	-	-	๑๒๘,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๘	คนงานเดินภาคสนาม (๑)	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๙	คนงานเดินภาคสนาม (๒)	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๐	คนงานเดินภาคสนาม (๓)	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
							๒,๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ๗)	๑	๓๒,๔๕๐	๓,๕๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒	พนักงานประสานงานชุมชน	๑	๑๖,๖๕๐	-	-	๑๙๙,๘๐๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐
๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๑๑๐	-	-	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๔	คนงานประจำรถขยะ	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๕	คนงานประจำรถขยะ	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๖	คนงานประจำรถขยะ	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๗	คนงานเก็บกวาดขยะ	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๗. กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
							๒,๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ๗)	๑	๒๓,๐๘๐	๓,๕๐๐	-	๓๑๘,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ๖)	ว่าง	๒๓,๒๓๕	-	-	๒๗๘,๘๒๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐
๓	ครู (อุดหนุน ๑)	๑	๑๗,๙๑๐	-	-	๒๑๔,๙๒๐	๙,๓๖๐	๙,๘๔๐	๙,๗๒๐
๔	ครู (อุดหนุน ๒)	๑	๑๗,๔๙๐	-	-	๒๐๙,๘๘๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๙,๘๔๐
๕	ครู (อุดหนุน ๓)	๑	๑๖,๖๗๐	-	-	๒๐๐,๐๔๐	๙,๘๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐
๖	ครู (อุดหนุน ๔)	๑	๑๗,๙๑๐	-	-	๒๑๔,๙๒๐	๙,๓๖๐	๙,๘๔๐	๙,๗๒๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑๐,๖๘๐	-	-	๑๒๘,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุน ๑)	๑	๑๑,๑๑๐	-	-	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุน ๒)	๑	๑๐,๘๙๐	-	-	๑๓๐,๖๘๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๑๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุน ๓)	๑	๑๑,๑๑๐	-	-	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๑๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุน ๔)	๑	๑๑,๑๑๐	-	-	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐

๒) ปี ๒๕๕๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗)	๑	๑๖,๑๙๐	๔๔,๙๙๐	๓๖๗,๐๘๐
๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารทั่วไป ๖)	๑	๑๓,๑๖๐	๓๓,๓๑๐	๒๗๘,๘๒๐
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ว	๑	๗,๑๔๐	๓๓,๓๑๐	๒๔๒,๗๐๐

๓) ปี ๒๕๕๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๐ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๒-๔/๕	๑	๕,๘๑๐	๒๗,๓๕๐	๑๙๘,๙๖๐
๒	นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว	๑	๗,๑๔๐	๓๓,๓๑๐	๒๔๒,๗๐๐

๕) ตั้งงบประมาณประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑	๓๕,๓๒๘,๓๖๐.๐๐	๓๗,๐๙๔,๗๗๘.๐๐	๓๘,๙๔๙,๕๑๖.๙๐

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไป เพิ่ม ๕%

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (เทศบาลตำบลเมืองงาย อำเภอเชียงดาว)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	๘	๑	๑	๔๕๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๘๐	๑๓,๕๖๐	๑๔,๐๔๐	๔๖๘,๐๐๐	๔๘๑,๕๖๐	๔๙๕,๖๐๐	
๒	รองปลัด (นักบริหารงานเทศบาล)	๗	๑	๑	๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	
	สำนักปลัดเทศบาล																	
๓	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๗	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๓๐,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	
๔	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	
๕	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๑	-	๒๗๘,๘๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐	๒๘๙,๕๖๐	๓๐๐,๓๐๐	๓๑๑,๐๔๐	ว่างเดิม
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๕	๑	๑	๑๗๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๘๓,๔๘๐	๑๙๑,๐๔๐	๑๙๘,๖๐๐	
๗	จนท.บริหารงานทั่วไป	๖	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	
๘	จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน	๖	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๘๐	๒๙๖,๗๖๐	
๙	นักพัฒนาชุมชน	๔	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	
๑๐	นิติกร	๖	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	
๑๑	จนท.บริหารงานทะเบียนและบัตร	๕	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	
๑๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	
	สำนักปลัด																	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๓	พนักงานวิทยุ	-	๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (๑)	-	๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (๒)	-	๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (๓)	-	๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์ (๔)	-	๑	๑	๑๒๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๘	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (เทศบาลตำบลเมืองงาย อำเภอเชียงดาว)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๒๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง																	
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๗	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	
๒๔	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	๖	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓-๕/๖ว	๑	-	๒๔๒,๗๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	๒๕๑,๒๘๐	๒๕๙,๘๖๐	๒๖๘,๔๔๐	ว่างเดิม
๒๖	นักวิชาการพัสดุ	๖ว	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๔	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๙,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๘๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๘๐	๑๘๑,๖๘๐	
	กองคลัง																	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑	๑	๑๒๓,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๑๖๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๘,๗๒๐	
๓๑	ผู้ช่วยช่างแผนกที่ภาษี	-	๑	๑	๑๒๓,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๑๖๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๘,๗๒๐	
	กองช่าง																	
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๑	-	๓๖๗,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๓๘๑,๐๐๐	๓๙๔,๙๒๐	๔๐๘,๘๘๐	ว่างเดิม
๓๓	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	๖	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	
๓๔	วิศวกรโยธา	๕	๑	๑	๒๒๗,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๓๕,๙๒๐	๒๔๔,๘๐๐	๒๕๓,๖๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๕	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๑)	-	๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	
๓๖	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๒)	-	๑	๑	๑๒๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	
๓๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	
๓๘	พนักงานขับรถยนต์ (๕)	-	๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (เทศบาลตำบลเมืองงาย อำเภอเชียงดาว)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๓๙	ช่างก่อสร้าง	-	๑	๑	๑๒๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๔๐	คนงานเดินภาคสนาม (๑)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๑	คนงานเดินภาคสนาม (๒)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๒	คนงานเดินภาคสนาม (๓)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																	
๔๓	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๗	๑	๑	๔๓๑,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	
๔๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๒-๔/๕	๑	-	-	-	-	๑	-	-	+๑	-	-	๑๙๘,๙๖๐	-	-	๑๙๘,๙๖๐	กำหนดใหม่
	ลูกจ้างประจำ																	
๔๕	พนักงานประสานงานชนบท	-	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	ถ่ายโอน
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๔๖	พนักงานขับรถยนต์ (๖)	-	๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๔๗	คนงานประจำรถขยะ (๑)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๘	คนงานประจำรถขยะ (๒)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๙	คนงานประจำรถขยะ (๓)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๐	คนงานเก็บกวาดขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	๗	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๓๐,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	
๕๒	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	๖	๑	-	๒๗๘,๘๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐	๒๘๙,๕๖๐	๓๐๐,๓๐๐	๓๑๑,๐๔๐	ว่างเดิม
๕๓	นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖ว	๑	-	-	-	-	๑	-	-	+๑	-	-	๒๔๒,๗๐๐	-	-	๒๔๒,๗๐๐	กำหนดใหม่
๕๔	ครู (เงินอุดหนุน ๑)	คศ.๑	๑	๑	๒๑๔,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๘๔๐	๙,๗๒๐	๒๒๔,๒๘๐	๒๓๔,๑๒๐	๒๔๓,๘๔๐	เงินอุดหนุน
๕๕	ครู (เงินอุดหนุน ๒)	คศ.๑	๑	๑	๒๐๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๙,๘๔๐	๒๑๙,๒๔๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๙,๐๔๐	เงินอุดหนุน
๕๖	ครู (เงินอุดหนุน ๑)	คศ.๑	๑	๑	๒๐๐,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๐๙,๘๘๐	๒๑๙,๒๔๐	๒๒๙,๒๐๐	เงินอุดหนุน

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (เทศบาลตำบลเมืองงาย อำเภอเชียงดาว)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๕๗	ครู (เงินอุดหนุน ๒)	คศ.๑	๑	๑	๒๑๔,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๘๔๐	๙,๗๒๐	๒๒๔,๒๘๐	๒๓๔,๑๒๐	๒๔๓,๘๔๐	เงินอุดหนุน
	<i>พนักงานจ้างตามภารกิจ</i>																	
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๒๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	
๕๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๑)	-	๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	เงินอุดหนุน
๖๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๒)	-	๑	๑	๑๓๐,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๕,๙๖๐	๑๔๑,๔๘๐	๑๔๗,๒๔๐	เงินอุดหนุน
๖๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๓)	-	๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	เงินอุดหนุน
๖๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๔)	-	๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	เงินอุดหนุน
(๔)	รวม	-	๖๒	๕๖	๑๑,๓๙๕,๘๖๐	๖๐	๖๐	๖๒	-	-	+๒	๑,๖๘๕,๘๒๐	๓๙๖,๖๖๐	๘๔๗,๐๘๐	๑๑,๗๘๕,๖๘๐	๑๒,๑๘๒,๓๔๐	๑๓,๐๒๙,๔๒๐	
	ยอดรวม (๔) หักยอดงบประมาณเงินอุดหนุน														๑,๖๘๗,๐๔๐	๑,๗๐๕,๘๐๐	๑,๗๗๕,๖๔๐	
	ยอดรวมคงเหลือ														๑๐,๑๔๘,๖๔๐	๑๐,๔๗๖,๕๔๐	๑๑,๒๕๓,๗๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%														๑,๗๖๗,๘๕๒	๑,๘๒๗,๓๕๑	๑,๙๕๔,๔๑๓	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๑,๙๑๖,๔๙๒	๑๒,๓๐๓,๘๙๑	๑๓,๒๐๘,๑๙๓	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๓.๗๓	๓๓.๑๗	๓๓.๙๑	

****หมายเหตุ** (๑)**

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ เป็นเงิน = ๓๕,๓๒๘,๓๖๐.๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ เป็นเงิน = ๓๗,๐๙๔,๗๗๘.๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน = ๓๘,๙๔๙,๕๑๖.๙๐ บาท

เงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู พนักงานจ้าง (ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก) และลูกจ้างประจำถ้ายโอน เป็นเงิน = ๑,๖๓๗,๐๔๐ บาท

ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ (กรณีประกาศใช้ไม่ทันให้ใช้ปีที่แล้วมา)

ทั้งนี้ ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู พนักงานจ้างผู้ดูแลเด็ก และลูกจ้างประจำถ้ายโอน ออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายก่อน

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ (๓๕,๓๒๘,๓๖๐ x ๕% + ๓๕,๓๒๘,๓๖๐ = ๓๗,๐๙๔,๗๗๘)

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ (๓๗,๐๙๔,๗๗๘ x ๕% + ๓๗,๐๙๔,๗๗๘ = ๓๘,๙๔๙,๕๑๖.๙๐)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑	นายบุญเตือน โพธิ์ไพจิตร	ปริญญาโท	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	๘	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	๘	๒๖,๖๖๐	
				(นักบริหารงานเทศบาล)			(นักบริหารงานเทศบาล)			
๒	นายสิทธิเดช ศรีสุวรรณดี	ปริญญาโท	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	๗	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	๗	๒๔,๙๗๐	
				(นักบริหารงานเทศบาล)			(นักบริหารงานเทศบาล)			
				สำนักปลัด			สำนักปลัด			
๓	นายอนิรุตม์ กันทา	ปริญญาโท	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	๗	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	๗	๒๓,๐๘๐	
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)			
				ฝ่ายอำนวยการ			ฝ่ายอำนวยการ			
๔	นางสาวทิพย์สุดา ชัยเมืองใจ	ปริญญาโท	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๖	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๖	๒๒,๔๙๐	
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)			
				ฝ่ายปกครอง			ฝ่ายปกครอง			
๕	-ว่าง-	-ว่าง-	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	๖	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	๖	-	
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)			
				งานธุรการ			งานธุรการ			
๖	นายโชคชัย ศรีอุดม	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๕	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๕	๑๔,๖๘๐	
				งานบริหารงานทั่วไป			งานบริหารงานทั่วไป			
๗	นางนุชนาท คำออน	ปริญญาโท	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๖ว	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๖ว	๒๑,๖๒๐	
				งานแผนและงบประมาณ			งานแผนและงบประมาณ			

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๘	นางนนทรรัตน์ กาหลง	ปริญญาโท	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	๖ว	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	๖ว	๒๒,๐๔๐	
				นโยบายและแผน			นโยบายและแผน			
				งานพัฒนาชุมชน			งานพัฒนาชุมชน			
๙	นางวิจิตรี ดวงปิ่นสิงห์	ปริญญาโท	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๔	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๔	๑๗,๘๘๐	
				งานนิติการ			งานนิติการ			
๑๐	นางสาวธิดารัตน์ วรรณขาว	ปริญญาโท	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๖ว	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๖ว	๑๙,๙๗๐	
				งานทะเบียนราษฎร			งานทะเบียนราษฎร			
๑๑	นางสาวสุปราณี อุตเนย์	ปริญญาโท	๐๑-๐๒๑๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	๕	๐๑-๐๒๑๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	๕	๒๐,๐๔๐	
				ทะเบียนและบัตร			ทะเบียนและบัตร			
				งานป้องกันและบรรเทา			งานป้องกันและบรรเทา			
				สาธารณสุข			สาธารณสุข			
๑๒	สิบเอกพูนศักดิ์ ไชยวงศ์	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณสุข	๔	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณสุข	๔	๑๑,๗๐๐	
				พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๑๓	นางสุภาพร จันทวงศ์	ม.๖	-	พนักงานวิทยุ		-	พนักงานวิทยุ		๑๑,๑๑๐	
๑๔	นายประวิทย์ ทีบทอง	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์		๑๑,๑๑๐	
๑๕	นายนิยม แก้วมา	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์		๑๑,๑๑๐	
๑๖	นายธวัชชัย สงคราม	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์		๑๑,๑๑๐	
๑๗	นายสุธิพงษ์ เชื้อนเพชร	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์		๑๐,๖๘๐	
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป			
๑๘	นายธวัชชัย วันดี	ปวส.	-	นักการ		-	นักการ		๙,๐๐๐	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑๙	นายสินธ์ สุวรรณ	ป.๖	-	ภารโรง		-	ภารโรง		๙,๐๐๐	
๒๐	นายอนุสรณ์ เดชบุญ	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง		-	พนักงานดับเพลิง		๙,๐๐๐	
๒๑	นายประทีป อนันตะ	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง		-	พนักงานดับเพลิง		๙,๐๐๐	
๒๒	นายสิทธิพงษ์ อยู่เป็ง	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง		-	พนักงานดับเพลิง		๙,๐๐๐	
				กองคลัง			กองคลัง			
๒๓	นางสาวศิริพร ทวีชัย	ปริญญาตรี	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๗	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๗	๒๕,๔๗๐	
				ฝ่ายบริหารงานคลัง			ฝ่ายบริหารงานคลัง			
๒๔	นางสาวสุวารินทร์ จอมคำ	ปริญญาโท	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๖	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๖	๒๑,๖๒๐	
				งานการเงินและบัญชี			งานการเงินและบัญชี			
๒๕	- ว่าง -	- ว่าง -	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓-๕/๖ว	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓-๕/๖ว	-	
				งานพัสดุและทรัพย์สิน			งานพัสดุและทรัพย์สิน			
๒๖	นางแสงจันทร์ การหมั่น	ปริญญาโท	๐๔-๐๓๑๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๖ว	๐๔-๐๓๑๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๖ว	๒๒,๙๒๐	
				งานจัดเก็บและพัฒนารายได้			งานจัดเก็บและพัฒนารายได้			
๒๗	นางสาวสาริกา ตามูลเรือน	ปริญญาตรี	๐๔-๐๓๑๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๔	๐๔-๐๓๑๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๔	๑๗,๘๘๐	
๒๘	นางศิวาลักษณ์ ปินตาเปี้ย	ปวท.	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)		-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)		๑๓,๓๑๐	
				พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๒๙	นางสาวพิมพ์ประภา พวงมาลัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงิน		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงิน		๑๑,๑๑๐	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
				และบัญชี			และบัญชี			
๓๐	นางสาวสุวรรณี ว่องสาริกิจ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ		๑๐,๒๖๐	
๓๑	นายสุพลเลิศ กุมภา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยช่างแผนที่ภาชี		-	ผู้ช่วยช่างแผนที่ภาชี		๑๐,๒๖๐	
				กองช่าง			กองช่าง			
๓๒	- ว่าง -	- ว่าง -	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	-	
๓๓	นายธนวัฒน์ กรรไกร	ปริญญาตรี	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	๖	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	๖	๒๐,๗๘๐	
๓๔	นายวิทยา ใหม่เพย	ปริญญาตรี	๐๕-๐๕๑๕-๐๐๑	วิศวกรโยธา พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๐๕-๐๕๑๕-๐๐๑	วิศวกรโยธา พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๑๘,๙๕๐	
๓๕	นาย ฐ.รุ่งฤทธิ์ ตันกุริมาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑๑,๑๑๐	
๓๖	นายอานูวัฒน์ ตันมา	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑๐,๖๘๐	
๓๗	นายสมพงษ์ ว่องสาริกิจ	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา		-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา		๑๑,๑๑๐	
๓๘	นายเอกรักษ์ วงค์ษา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์		๑๑,๑๑๐	
๓๙	นายอรรถกิจ ชัยวงศ์	ป.๖	-	ช่างก่อสร้าง พนักงานจ้างทั่วไป		-	ช่างก่อสร้าง พนักงานจ้างทั่วไป		๑๐,๖๘๐	
๔๐	นายธนายุทธ ญาติมาก	ม.๖	-	คนงานเดินภาคสนาม		-	คนงานเดินภาคสนาม		๙,๐๐๐	
๔๑	นายอภิสิทธิ์ ผาสพ	ปริญญาตรี	-	คนงานเดินภาคสนาม		-	คนงานเดินภาคสนาม		๙,๐๐๐	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๔๒	นายอนุชา บุญสูง	ม.๖	-	คนงานเดินภาคสนาม		-	คนงานเดินภาคสนาม		๙,๐๐๐	
				กองสาธารณสุขและ			กองสาธารณสุขและ			
				สิ่งแวดล้อม			สิ่งแวดล้อม			
๔๓	นายสุวิทย์ อุปปินใจ	ปริญญาตรี	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๗	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๗	๓๒,๔๕๐	
๔๔	-ว่าง-	-ว่าง-	๐๖-๐๔๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชุมชน	๒-๔/๕	๐๖-๐๔๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชุมชน	๒-๔/๕	-	
๔๕	นายสำราญ พรหมแดน	ปวส.	-	พนักงานประสานงานชุมชน (ลูกจ้างประจำ)		-	พนักงานประสานงานชุมชน (ลูกจ้างประจำ)		๑๖,๖๕๐	ถ่ายโอน
				พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๔๖	นายสุวิทย์ เกษม	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป		-	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป		๑๑,๑๑๐	
๔๗	นายทองดี ปัญญาเลิศ	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ		-	คนงานประจำรถขยะ		๙,๐๐๐	
๔๘	นายจันทน์ บัญโป่ง	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ		-	คนงานประจำรถขยะ		๙,๐๐๐	
๔๙	นายรักเกียรติ ดวงตา	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ		-	คนงานประจำรถขยะ		๙,๐๐๐	
๕๐	นางสุพรรณณี เรือนไถล	ม.๖	-	คนงานเก็บกวาดขยะ		-	คนงานเก็บกวาดขยะ		๙,๐๐๐	
				กองการศึกษา			กองการศึกษา			
๕๑	นางสาววราภรณ์ พินิจศักดิ์	ปริญญาโท	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	๗	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	๗	๒๖,๕๘๐	
๕๒	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	๖	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	๖	-	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๕๓	- ว่าง-	ปริญญาตรี	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖ว	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖ว	-	
				งานพัฒนาการศึกษา			งานพัฒนาการศึกษา			
๕๔	นางธนา วงค์ษา	ปริญญาตรี	๐๕-๒-๐๐๓๘	ครู	คศ.๑	๐๕-๒-๐๐๓๘	ครู	คศ.๑		เงินอุดหนุน
๕๕	นางอุไร เชื้อนเพชร	ปริญญาตรี	๐๕-๒-๐๐๓๙	ครู	คศ.๑	๐๕-๒-๐๐๓๙	ครู	คศ.๑		เงินอุดหนุน
๕๖	นางสาวเอกอนงค์ งามเลิศ	ปริญญาตรี	๐๕-๒-๐๓๑๒	ครู	คศ.๑	๐๕-๒-๐๓๑๒	ครู	คศ.๑		เงินอุดหนุน
๕๗	นางสงกรานต์ หมื่นตา	ปริญญาตรี	๐๕-๒-๐๓๑๓	ครู	คศ.๑	๐๕-๒-๐๓๑๓	ครู	คศ.๑		เงินอุดหนุน
				พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
				งานธุรการ			งานธุรการ			
๕๘	นางสาววิภาณี พวงลำเจียก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑๐,๖๘๐	
๕๙	นางสาวสุวภา ขาวคม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๑,๑๑๐	เงินอุดหนุน
๖๐	นางจิราภรณ์ คำคง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๐,๙๘๐	เงินอุดหนุน
๖๑	นางทับทิม ตันกุริมาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๑,๑๐๐	เงินอุดหนุน
๖๒	นางนวลอนงค์ สงคราม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๑,๑๐๐	เงินอุดหนุน