



ประกาศเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
เรื่อง ใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้ครบระยะเวลาการใช้บังคับ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๑๖ และ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอประกาศใช้บังคับแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ทั้งนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ เป็นต้น ไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(ลงชื่อ)

(นายบุญมี ใจอ้าย)

นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

คำนำ

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.เชียงราย) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการให้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ประกอบกับ ก.ท. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนเทศบาลและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดเทศบาล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทเทศบาล คือ ประเภทสามัญ และประเภทพิเศษ ซึ่งแบ่งเป็น ๔ ระดับ คือ เทศบาลประเภทสามัญ เทศบาลประเภทสามัญระดับสูง เทศบาลประเภทพิเศษ และเทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งยังเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

กรกฎาคม ๒๕๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย มีหลักการและเหตุผลการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ. เชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้เทศบาลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนด ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลา การใช้แผน อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน วิเคราะห์ การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๖) เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมี การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๗) เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๘) เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบาย ของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๙) เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑) ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒) เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕) การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖) เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในราชการส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบล เชียงเคี่ยน เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาเนื้อหาครอบคลุมในเรื่อง ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply pressure) เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามก็ตีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณและคนมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่ายงานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่มเกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลัง

ในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไรเพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เป็นเทศบาลตำบลขนาดเล็กด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงินการบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมีอยู่

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน

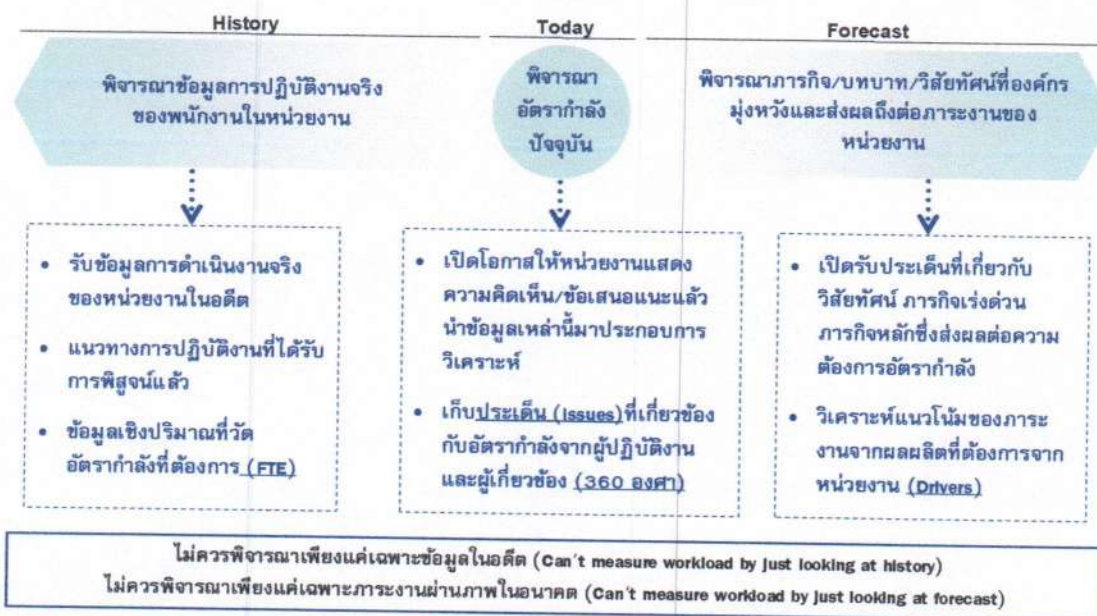
คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายในส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง พานิชยศาสตร์ การเงินการคลัง การจัดการการคลัง บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการรักษาพยาบาล การส่งเสริม การป้องกัน การบำบัดรักษา การฟื้นฟูสุขภาพที่เกี่ยวกับชีวิต สุขภาพและอนามัยของประชาชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

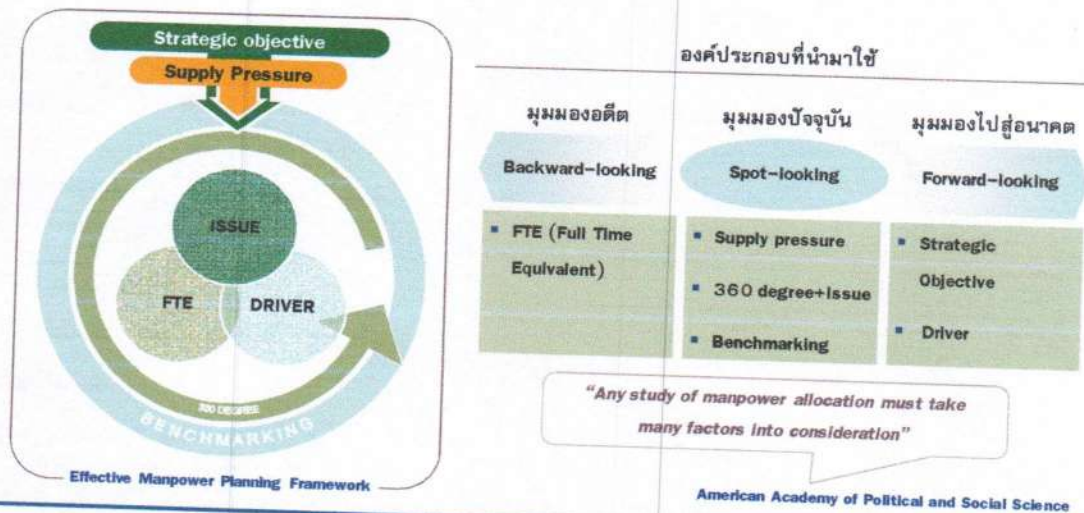
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูล ที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ดังนั้นในการกำหนด

อัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้ำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

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

- พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ดังนี้

$$๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

➤ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

➤ **ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร** เนื่องจากเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นเมืองหน้าด่านของอำเภอเทิง ติดต่อกับตัวเมืองเชียงราย ระยะทางห่างจากตัวจังหวัดประมาณ ๔๐ กิโลเมตร จึงทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คมนาคมสะดวก และพนักงานไม่มีการโอนย้ายบ่อย ดังนั้นจึงมีการเตรียมกรอบอัตรากำลังไม่มากนัก แต่ก็ยังมีการเตรียมการเรื่องคนย้ายและหาคนมาทดแทนอยู่เสมอ และมีการปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

➤ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วยนายกเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน รองนายกเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถามหรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ซึ่งเทศบาลตำบลสันทรายงาม เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศบริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร
ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อ.เทิง จ.เชียงราย		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลสันทรายงาม อ.เทิง จ.เชียงราย	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-	
สำนักปลัดเทศบาล		สำนักปลัดเทศบาล	
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	นิติกร (ปก./ชก.) ๑	๑
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง./ชง.)	๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(พง./ชง.)	๑
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(พง./ชง.)	๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก)	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑
-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑
-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๒	คนงาน	๔
กองคลัง		กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๑	คนงาน	๑
กองช่าง		กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๑	นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๑
นายช่างไฟฟ้า (พง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อ.เทิง จ.เชียงราย		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลสันทรายงาม อ.เทิง จ.เชียงราย	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างประจำ	
-	-	พนักงานประสานงานชุมชน	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	คนงาน	๑
กองการศึกษา		กองการศึกษา	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
-	-	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑
พนักงานครูเทศบาล		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑
ครู (ค.ศ.๓)	๑	พนักงานครูเทศบาล	
ครู (ค.ศ.๒)	๑	ครู (ค.ศ.๒)	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		ครู (ค.ศ.๑)	๒
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
พนักงานจ้างทั่วไป		ผู้ดูแลเด็ก ผู้มีทักษะ)	๒
พนักงานขับรถยนต์	๑	พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๑	พนักงานครูเทศบาล	
หน่วยตรวจสอบภายใน		หน่วยตรวจสอบภายใน	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑		
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑		
พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงาน	๑		
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเชียงเคี่ยน			
ผู้อำนวยการ รพสต./สอน. นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑		
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข			
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง.)	๑		
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.)	๑		
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค			
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑		
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๑		
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง.	๑		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อ.เทิง จ.เชียงราย		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลสันทรายงาม อ.เทิง จ.เชียงราย	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว			
พยาบาลวิชาชีพ ชก.	๑		
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๑		
แพทย์แผนไทย (ปก./ชก.)	๑		
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชง.	๑		
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ปง./ชง.)	๑		
พนักงานจ้างทั่วไป			
พนักงานขับรถยนต์	๑		
พนักงานขับรถยนต์	๑		
รวมทั้งสิ้น ทด.เชียงเคี่ยน	๕๒	รวมทั้งสิ้น ทด.สันทรายงาม	๔๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	
จำนวน ๓๕,๘๐๐,๐๐๐.- บาท		จำนวน ๓๒,๕๐๐,๐๐๐.- บาท	

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน และเทศบาลตำบลสันทรายงามซึ่งเป็นอปท.ที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของ อปท.ทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันพอสมควรแต่น้อยมากนั้น ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องลดตำแหน่งแต่อย่างใด แต่สมควรที่จะกำหนดตำแหน่งผู้รับผิดชอบได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง ขอกำหนดตำแหน่ง (วิศวกรโยธา ระดับ ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา และกองการศึกษา ขอกำหนดตำแหน่ง (นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มีหัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนโดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการ ในเทศบาลส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗) ให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าจะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔) เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย

๕) เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๖) เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน นั้น ได้พิจารณาสรุปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ดังนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาล เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ที่ทำการตั้งอยู่ เลขที่ ๖๕ บ้านป่ากุก หมู่ที่ ๗ ตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยใช้เส้นทางคมนาคมไปมาทาง

หลวงแผ่นดิน หมายเลข ๑๐๒๐ (สายเทิง-เชียงราย) ติดต่อกันระหว่างตำบลเชียงเคี่ยนกับอำเภอเทิงระยะทาง ๓๒ กิโลเมตร และตำบลเชียงเคี่ยนกับจังหวัดเชียงราย ระยะทาง ๔๕ กิโลเมตร เส้นทางถนนทางหลวงชนบท หมายเลข ขร ๕๐๐๒ บ้านสารภี-หนองสองห้อง ระยะทาง ๑๘ กิโลเมตร เส้นทางถนนสายบ้านป่ากุก-บ้านก้อ เลขที่ ขร ๕๐๒๕ เพื่อเดินทางจากเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนไปยังอำเภอเทิงห่างจากที่ว่าการอำเภอเทิง ระยะทาง ๓๒ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อดำบลดอยลาน	อำเภอเมือง
ทิศใต้	ติดต่อดำบลป่าแะ	อำเภอป่าแดด
ทิศตะวันออก	ติดต่อดำบลแม่ลอย	อำเภอเทิง
	ตำบลศรีดอนไชย	อำเภอเทิง
	ตำบลงั่ว	อำเภอเทิง
ทิศตะวันตก	ติดต่อดำบลป่าแะ	อำเภอป่าแดด
	ตำบลดอยลาน	อำเภอเมือง

๔.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

เป็นพื้นที่ราบสูงระหว่างหุบเขา ประมาณ ๕๐% ของพื้นที่ นอกจากนั้นเป็นที่ราบมีเนื้อที่ โดยประมาณ ๗๖.๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๗,๖๘๘ ไร่

๔.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

แตกต่างกันไปตามตำแหน่งและความ สูงต่ำของพื้นที่ และเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ส่วนมากมีอากาศ ค่อนข้างเย็นสบาย มีอุณหภูมิสูงสุดโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๒๙-๓๔ องศา เซลเซียส ในเดือนเมษายน ส่วนอุณหภูมิต่ำสุดโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๒๑-๒๒ องศาเซลเซียสในเดือน ธันวาคม

๔.๔ เขตการปกครอง

เขตที่	หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ผู้นำหมู่บ้าน	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา
๑	๑	บ้านเชียงเคี่ยน	นางแสงเดือน หมีนศรีภูมิ	ผู้ใหญ่บ้าน	นายอินคำ อินชนะ นายสมิต กันทะวิชัย นายเมธาสิทธิ์ อินชนะ นายมานพ ใจกุล นายวิธิ ไชยชุมศักดิ์ นายโชติ วัฒนา
	๓	บ้านก้อ	นายสวัสดิ์ ชุมภูวงค์	ผู้ใหญ่บ้าน	
	๗	บ้านป่ากุก	นายสุทธิพงษ์ พรหมรินทร์	ผู้ใหญ่บ้าน	
	๘	บ้านภูเขาก้าว	นายเสาร์แก้ว สิริสาร	ผู้ใหญ่บ้าน	
	๑๐	บ้านเชียงเคี่ยนเหนือ	นายสมเกียรติ แก้วเปี้ย	ผู้ใหญ่บ้าน	

เขตที่	หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ผู้นำหมู่บ้าน	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา
๒	๑๑	บ้านก้อใต้	นายสมพร ราชคม	ผู้ใหญ่บ้าน	นายอาทิตย์ ปิจอุต น.ส.สุวรรณภา คาราวัล นายจำนงค์ บุญยอด นายสอาด โพธิสาร นายบุญมี สุวรรณะ นายฤทธิ์ จินดาคำ
	๒	บ้านสันชุม	นายสุนทร วงศ์ชัย	ผู้ใหญ่บ้าน	
	๔	บ้านสันปูเลย	นายมานัส นรรัตน์	ผู้ใหญ่บ้าน	
	๕	บ้านสารภี	นายพิพัฒน์ ผาไชย	ผู้ใหญ่บ้าน	
	๗	บ้านโป่งช้าง	นายสุวัจชัย ราชสาร	ผู้ใหญ่บ้าน	
	๙	บ้านสันทราย	นายณรงค์ ราชเปียง	กำนันตำบลเชียงเคี่ยน	
	๑๒	บ้านใหม่สันชุม	นายทองสุข เมืองใจ	ผู้ใหญ่บ้าน	

๔.๕ ประชากร

หมู่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน (หลังคา)	จำนวนประชากร รพ.ส่งเสริมสุขภาพ			จำนวนประชากร สำนักทะเบียนอำเภอเทิง			ข้อมูลประชากร การแฝง
			ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
๑	เชียงเคี่ยน	๑๓๙	๑๔๖	๑๕๘	๓๐๔	๑๒๖	๑๔๒	๒๖๘	๓๖
๒	สันชุม	๑๕๓	๑๓๗	๑๖๘	๓๐๕	๑๓๕	๑๓๘	๒๗๓	๓๒
๓	กือ	๑๕๓	๒๐๖	๒๐๓	๔๐๙	๑๘๐	๑๘๖	๓๖๖	๔๓
๔	สันปูเลย	๑๙๐	๒๕๗	๒๕๐	๕๐๗	๒๒๐	๒๑๘	๔๓๘	๖๙
๕	สารภี	๒๒๐	๓๗๗	๔๑๒	๗๘๙	๒๖๐	๓๐๑	๕๖๑	๒๒๘
๖	โป่งช้าง	๑๐๔	๑๒๗	๑๒๕	๒๕๒	๑๑๕	๙๗	๒๑๒	๔๐
๗	ป่ากุก	๑๒๖	๑๕๓	๑๔๓	๒๙๖	๑๓๖	๑๒๔	๒๖๐	๓๖
๘	ภูเขาแก้ว	๑๗๒	๒๔๙	๒๔๗	๔๙๖	๒๑๒	๒๑๑	๔๒๓	๗๓
๙	สันทราย	๑๙๕	๒๕๘	๒๔๕	๕๐๓	๒๒๓	๒๒๓	๔๔๖	๕๗
๑๐	เชียงทองไทย	๑๕๖	๒๒๓	๒๑๒	๔๓๕	๑๙๒	๑๘๓	๓๗๕	-
๑๑	กือใต้	๑๒๙	๒๐๐	๒๑๘	๔๑๘	๑๘๒	๑๙๐	๓๗๒	๔๖
๑๒	ใหม่สันชุม	๑๒๓	๒๐๖	๑๙๙	๔๐๕	๑๗๒	๑๓๗	๓๑๙	๖๖
รวมทั้งสิ้น		๑,๘๑๔	๒,๕๓๙	๒,๕๘๐	๕,๑๑๙	๒,๑๕๓	๒,๑๘๐	๔,๓๓๓	๗๒๖

วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งมั่น สร้างสรรค์เพื่อปวงประชา แก้ไขปัญหา พัฒนาคุณภาพชีวิต”

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคมขนส่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาการศึกษาและการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖. การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคมขนส่ง

แนวทางพัฒนา

๑.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคมขนส่งให้ได้มาตรฐาน

๑.๒ พัฒนาแหล่งน้ำระบบบริหารจัดการน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

๑.๓ พัฒนางานด้านผังเมือง งานวิศวกรรมจราจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางพัฒนา

๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ และการตลาดเพื่อเพิ่มศักยภาพผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นให้ได้

มาตรฐานสากล

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว วิถีชีวิต และอัตลักษณ์ของคนในชุมชน

๒.๔ ส่งเสริม อนุรักษ์ ด้านศาสนาและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษาและการสาธารณสุข

แนวทางพัฒนา

- ๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้ได้มาตรฐานการศึกษา
- ๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสู่อาชีพ
- ๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพที่ดีของประชาชนในท้องถิ่น
- ๓.๔ ส่งเสริมและพัฒนาการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

แนวทางพัฒนา

- ๔.๑ รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๔.๒ ป้องกัน ฟื้นฟูและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อบายมุข สื่อด้านอิเล็กทรอนิกส์
- ๔.๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

แนวทางพัฒนา

- ๕.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการควบคุม ป้องกัน แก้ไขปัญหายยะ น้ำเสีย และมลภาวะ
- ๕.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์พลังงานและการใช้พลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหาร

แนวทางพัฒนา

- ๖.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น
- ๖.๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ๖.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน
- ๖.๔ พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีเพื่อรองรับระบบดิจิทัล
- ๖.๕ ส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยก่อสร้างพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น เส้นทางคมนาคม ทางระบายน้ำ ไฟฟ้า น้ำประปา ระบบโทรคมนาคม
๒. การบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๓. การบำรุง รักษาสุขภาพสิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนาสิ่งแวดล้อม การปรับปรุงภูมิทัศน์ ก่อสร้างพัฒนาและปรับปรุงสวนสาธารณะ รักษาสภาพแวดล้อมแม่น้ำลำคลอง จัดให้มีระบบการรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๔. การส่งเสริมพัฒนาการเศรษฐกิจ โดยการส่งเสริมอาชีพ การค้าและการลงทุนชายแดน การพัฒนาศักยภาพเกษตรกร และการพัฒนาด้านการเกษตร ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยการส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การสังคม สงเคราะห์ การพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางสังคม การส่งเสริมการดูแลสุขภาพอนามัยและการกีฬา การส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร
๖. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยส่งเสริมเอกลักษณ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมกิจการด้านศาสนา
๗. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ โดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนา บุคลากร พัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ การสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
๘. สร้างความพร้อมของตำบลเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัด

๑. กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่คณะกรรมการตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง

๒. กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการ

ค่าเป้าหมาย

๑. พัฒนาระบบการให้บริการ ให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วและพึงพอใจ
 ๒. พัฒนาส่งเสริมเศรษฐกิจด้านอาชีพ ด้านการลงทุน ให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้
 ๓. ส่งเสริมสนับสนุนเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- มีคุณภาพชีวิตที่ดีและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๔. พัฒนาระบบการบริการสาธารณะ การคมนาคม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชีวิตและทรัพย์สินได้อย่างมีคุณภาพและทั่วถึง
 ๕. ส่งเสริมการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์
 ๖. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี
 ๗. ส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม

และยั่งยืน

กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคมขนส่ง

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคมขนส่งให้ได้มาตรฐาน	-ร้อยละของประชาชนที่มีการคมนาคมสะดวก รวดเร็ว
๑.๒ พัฒนาแหล่งน้ำระบบบริหารจัดการน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร	-ร้อยละของประชาชนที่มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง
๑.๓ พัฒนางานด้านผังเมือง งานวิศวกรรมจราจร	-ร้อยละของประชาชนที่มีงานด้านการผังเมือง วิศวกรรมจราจร อย่างทั่วถึง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	-ร้อยละของจำนวนประชาชนในพื้นที่ที่มีความสนใจ และหันมาใส่ใจการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง พึ่งตนเองได้
๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพและการตลาด เพื่อเพิ่มศักยภาพผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล	-ร้อยละของจำนวนการพัฒนาอาชีพและการตลาด
๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว วิถีและอัตลักษณ์ของคนในชุมชน	-ร้อยละของประชาชนที่ได้ใช้สถานที่ท่องเที่ยวใหม่เชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติสำหรับพักผ่อนหย่อนใจในชุมชน
๒.๔ ส่งเสริม อนุรักษ์ ด้านศาสนาและเผยแผร์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	-ร้อยละของประชาชนมีการอนุรักษ์ด้านศาสนา วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอก ระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้ได้มาตรฐาน การศึกษา	-ร้อยละของนักเรียนได้รับพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน การศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยให้มีคุณภาพ และตามเกณฑ์มาตรฐาน
๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสู่อาชีพ	-ร้อยละของนักเรียนได้รับพัฒนาสู่อาชีพ
๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาวะที่ดีของประชาชนใน ท้องถิ่น	-ร้อยละของประชาชนได้รับการส่งเสริมและพัฒนา สุขภาวะที่ดี
๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการ สาธารณสุข	-ร้อยละของนักเรียน ประชาชน ได้รับการพัฒนา ระบบบริการสาธารณสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๔.๑ รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	-ร้อยละของจำนวนประชาชนได้รับความปลอดภัย
๔.๒ ป้องกัน ฟื้นฟูและบรรเทาสาธารณภัย	-ร้อยละของจำนวนประชาชนได้รับการฟื้นฟูและ บรรเทาสาธารณภัย
๔.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด อบายมุข สื่อด้านอิเล็กทรอนิกส์	-ร้อยละของจำนวนประชาชนได้รับป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติด อบายมุข สื่อด้านอิเล็กทรอนิกส์
๔.๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส	-ร้อยละของจำนวนประชาชน เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๕.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-ร้อยละของจำนวนทรัพยากรธรรมชาติเพิ่มมากขึ้น
๕.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการควบคุม ป้องกัน แก้ไข ปัญหาขยะ น้ำเสีย และมลภาวะ	-ร้อยละของจำนวนปริมาณขยะลดน้อยลง
๕.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์พลังงานและการ ใช้พลังงานทดแทน	-ร้อยละของจำนวนพื้นที่มีการส่งเสริมการใช้ พลังงานทดแทนมากขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหาร

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๖.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น	-ร้อยละของจำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ
๖.๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	-ร้อยละของจำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๖.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน	-ร้อยละของจำนวนประชาชนมีส่วนร่วมและบูรณาการร่วมกันในการพัฒนาท้องถิ่น
๖.๔ พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีเพื่อรองรับระบบดิจิทัล	-ร้อยละของการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ทันต่อเทคโนโลยี
๖.๕ ส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	-ร้อยละของจำนวนประชาชนในการส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

มุ่งเน้นการพัฒนา สาธารณูปโภคพื้นฐาน เศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น การกีฬา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สังคมความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน การเมืองและการบริหาร

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ ๑๒	ยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ ทต.เชียงเคี่ยน
๒.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	๗. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์	๓. การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการค้า การลงทุน การบริการ และโลจิสติกส์	๑.การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคมขนส่ง	๑.การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคมขนส่ง
๒.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	๓.การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์โดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา ๒.การส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับสินค้า การเกษตรเชิงสร้างสรรค์ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน	๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ ๑๒	ยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ ทต.เชียงใหม่
๓.ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	๑.การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์	๕.การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์	๓. การพัฒนาการศึกษาและการสาธารณสุข	๓. การพัฒนาการศึกษาและการสาธารณสุข
๑.ด้านความมั่นคง	๕.การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน	๕.การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์	๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๕.ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	๔.การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	๔.การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน	๕. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน	๕. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน
๖.ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	๖.การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย	-	๖. การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหาร	๖. การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหาร

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis) ของเทศบาลตำบลเชียงใหม่

จุดแข็ง (Strengths)

- บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้านประจำอยู่ในสำนักงานหรือส่วนต่างๆของเทศบาล
- การให้ความสำคัญกับการพัฒนาพื้นที่ในทุกๆด้าน ตามสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน
- มีระบบฐานข้อมูลตำบลที่ดำเนินการจัดเก็บเอง และประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- มีทรัพยากรบุคคล เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงานที่มีศักยภาพเป็นของตนเอง
- มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกๆหน่วยงาน
- เทศบาลมีความเป็นอิสระในการดำเนินการด้านนโยบาย การปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของตนเอง
- มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย และสืบสานต่อกันมาจนถึงปัจจุบัน
- ชุมชนยังคงมีความผูกมิตรไมตรีและความเข้มแข็ง
- ประชาชนมีความขยัน ตั้งใจประกอบอาชีพและสนใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง
- พื้นที่โดยทั่วไปอุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งเพาะปลูกที่สำคัญ เช่น ข้าว ลำไย ฝรั่ง พาราลา
- ไม่มีปัญหาทางด้านสังคมที่รุนแรง

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ประชาชนยังมีรายได้น้อย รายได้ส่วนใหญ่มาจากอาชีพกสิกรรม
๒. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเทศบาล ทำให้ยังขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. แหล่งน้ำตามธรรมชาติ มีไม่เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภคและเพื่อการเกษตร
๔. สินค้าทางการเกษตรยังพัฒนาไม่ได้มาตรฐาน และขาดตลาดรองรับ
๕. พื้นที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติยังขาดการพัฒนาเพื่อนำไปสู่ธุรกิจการท่องเที่ยว
๖. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติยังใช้อย่างสิ้นเปลืองและไม่อนุรักษ์
๗. มีประชาคมกรแฝงเป็นจำนวนมาก

โอกาส (Opportunities)

๑. มีพื้นที่ทางธรรมชาติที่สามารถปรับปรุงเป็นแหล่งท่องเที่ยวของตำบลได้
๒. ท่าเลที่ตั้งของตำบลเชียงเคี่ยน สามารถพัฒนาเป็นแหล่งเพาะปลูกพืชที่สำคัญทางเศรษฐกิจของจังหวัดเชียงรายได้
๓. มีพื้นที่สาธารณะที่สามารถพัฒนาเป็นศูนย์รวมราชการ/หน่วยงานต่าง ๆ ของตำบลเชียงเคี่ยนได้

อุปสรรค (Thrats)

๑. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๒. เศรษฐกิจตกต่ำ ค่าครองชีพของประชาชนสูงขึ้น
๓. พื้นที่การเกษตรประสบปัญหาภัยแล้ง/อุทกภัยทุกปี ประชาชนยังขาดความเข้าใจและตื่นตัวในการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ทางทางการเกษตร
๔. เกิดภัยธรรมชาติบ่อยครั้ง เช่น ภัยแล้ง ภัยหนาว อัคคีภัย วาตภัย และอุทกภัย
๕. การให้ความอิสระจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุมจาก

ส่วนภูมิภาค

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีลักษณะที่มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งเพาะปลูกพืชที่สำคัญทางเศรษฐกิจของจังหวัดเชียงรายได้ จึงเป็นแหล่งเพาะปลูกที่สำคัญ เช่น ข้าว ลำไย ยางพารา ฯลฯ อีกทั้งเป็นเส้นทางคมนาคมหลักที่เชื่อมระหว่างอำเภอและในปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจระหว่างไทย พม่า ลาว จีน ดังนั้นจึงเกิดการท่องเที่ยวเชิงพาณิชย์ และการสื่อสารระหว่าง ๔ ประเทศ จึงเป็นการเอื้อต่อการพัฒนาของพื้นที่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้เป็นอย่างดี ซึ่งรัฐบาลได้มีนโยบายส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน ซึ่งกำหนดให้มีการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเริ่มจากการพัฒนาด้านการค้าชายแดนและโครงข่ายคมนาคมขนส่งบริเวณประตูการค้าหลักของประเทศ เพื่อรองรับการเชื่อมโยงกระบวนการผลิตและการลงทุนข้ามแดน โดยปรับปรุงโครงข่ายระบบถนน พัฒนาระบบ National Single Window (NSW) และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการค้าและการขนส่งสินค้าข้ามแดนอย่างต่อเนื่อง ผลจาก

นโยบายดังกล่าวจะทำให้ระบบขนส่งและโลจิสติกส์ สามารถเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพและรองรับปริมาณการเดินทางและการขนส่งที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

เชิงคุณภาพ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถพัฒนาหรือปรับปรุงได้ โดยการจัดหาเงินงบประมาณ ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และในส่วนของพื้นที่เขตติดต่อกับตำบลข้างเคียง หรือโครงการ/กิจกรรมที่เกินศักยภาพ ได้จัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาเพื่อดำเนินการของงบประมาณ สนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. ดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวก ทัวถึง และครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. ดำเนินการก่อสร้างท่อเหลี่ยม และวางท่อระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
๓. ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๔. ดำเนินการขุดลอกคลอง สระเก็บน้ำ จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำ และจัดหาเครื่องกรองน้ำสะอาด สำหรับใช้ในการอุปโภค บริโภค

ด้านเศรษฐกิจ

สำหรับภาคการเกษตร เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนเล็งเห็นความสำคัญเป็นอย่างมาก และได้ดำเนินการจัดสรรงบประมาณ จัดทำโครงการ/กิจกรรมในภาคการเกษตร อีกทั้งเพิ่มพูนความรู้ให้กับเกษตรกร ซึ่งเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนพยายามตอบสนองความต้องการ ความรู้ในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และสถานที่จำหน่ายสินค้าที่มั่นคงถาวร ลานตากผลผลิตทางการเกษตร ลดความชื้นก่อนที่จะจำหน่าย เพิ่มมูลค่าสินค้า ลดปัญหาการกดราคาผลผลิต เช่น ข้าวเปลือก เป็นต้น และมุ่งเน้นการส่งเสริมการตลาดต้นทุนการผลิต

ด้านสังคม

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งทางด้านสาธารณสุข จัดวิทยากรอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ และจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขคอยดูแลด้านสาธารณสุขภายในหมู่บ้านของตนเองและประสานมายังเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เพื่อให้ความช่วยเหลือ และจัดให้มีโครงการด้านสาธารณสุขในหมู่บ้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ส่วนในด้านการลดปัญหาต่างๆ ในเด็กและเยาวชน ก็พยายามปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี ทั้งเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ให้เด็กและเยาวชนเล็งเห็นความสำคัญในถิ่นที่อยู่บ้านเกิด อาชีพดั้งเดิม ส่วนเรื่องของยาเสพติดก็จัดอบรมให้สามารถลดปัญหาลงได้ และการส่งเสริมจริยธรรมของเด็กและเยาวชน มีการส่งเสริมโดยการอบรมทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน การจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชน การส่งเสริมกิจกรรมด้านประเพณีและวัฒนธรรม เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในชุมชนและที่สาธารณะต่าง ๆ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่สาธารณะประโยชน์ ลดมลภาวะโลกร้อน ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เด็กเยาวชน ได้รับการปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรม มีความสนใจในประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม มีลูกหลานสานต่ออาชีพเกษตรกรรมอย่างภาคภูมิใจ และมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอ และใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านการเมือง-การบริหาร

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ และส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจในการเมืองการบริหารโดยใช้สื่อต่าง ๆ จัดอบรมแกนนำในหมู่บ้าน และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารโดยการจัดตั้งกลุ่มตัวแทนของหมู่บ้านในด้านต่าง ๆ ส่วนในด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้จัดให้มีการส่งเสริม พัฒนาระบบการทำงาน โดยการส่งอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และให้ทุกคนยึดถือปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ส่วนด้านการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษี การต่อใบอนุญาตต่างๆ และการปฏิบัติตามเทศบัญญัติ การปรับปรุงด้านแผนที่ภาษีให้สามารถจัดเก็บได้อย่างทั่วถึง ยุติธรรมและครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด เร่งรัดการจัดเก็บให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา สามารถสร้างความตระหนักให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การบริหาร และสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมที่ทางเทศบาลจัดขึ้น ผู้บริหาร บุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริการที่ดี

สะดวก รวดเร็ว รวมถึงเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วน เป็นธรรม เพื่อมีรายได้ให้เพียงพอต่อการบริหารงาน และมีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือลงทุนในโครงการ/กิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ไปยังยืน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

-อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๒

- ๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- ๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- ๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- ๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

-อำนาจหน้าที่ที่อาจทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๒

- ๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- ๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๙) เทศพาณิชย์

จากกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยน ประกอบกับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น ผนวกกับยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย

แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น สามารถนำมาวิเคราะห์และกำหนดเป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้ ๗ ด้านโดยมีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- ๓) การสาธารณูปการ
- ๔) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๕) การควบคุมอาคาร

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคม และโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

- ผู้บริหารเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้ตระหนักถึงความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคม และโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดนโยบายไว้ชัดเจนที่จะพัฒนาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน นอกจากนี้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีบุคลากรที่เพียงพอและสามารถนำมวลชนมาช่วยงานพัฒนาด้านการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานได้

จุดอ่อน

- งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมีน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน บางครั้งบุคลากรที่มีความรู้ติดภารกิจหลายงานจึงทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมตรวจสอบหรือสำรวจได้

โอกาส

- ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากหน่วยงานอื่นไม่ว่าจะเป็นการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การประปาส่วนภูมิภาค จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการเข้าชื้อกับหน่วยงานอื่นได้ และสามารถให้การสนับสนุนได้เพียงด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงานและอำนวยความสะดวกเท่านั้น

อุปสรรค

- การดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าต้องอยู่ในอำนาจหน้าที่จากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้เอง และบุคลากรที่มีความรู้ด้านไฟฟ้ามีน้อย

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดการศึกษา

๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๓) การส่งเสริมกีฬา

๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาทางสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

- ผู้บริหารเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้ตระหนักถึงความสำคัญกับการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจนอยู่แล้ว พร้อมทั้งจะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสและมีบุคลากรที่รับผิดชอบด้านนี้โดยตรง รวมทั้งเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้รับการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเชียงเคี่ยนไว้ในความรับผิดชอบ

จุดอ่อน

- ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเองในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกอบรมสอนเกี่ยวกับกีฬา

โอกาส

- มีสถานศึกษา ตลอดจนสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตพร้อมทั้งให้งบประมาณสนับสนุน

อุปสรรค

- ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อนและส่งผลให้ขาดความอบอุ่นในครอบครัวเนื่องจากต้องเดินทางไปทำงานทำต่างพื้นที่และกระแสวัฒนธรรมสังคมที่เปลี่ยนไปตามค่านิยมในสังคมของเยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบกระแสวัตถุนิยม ทำให้ห่างหายการออกกำลังกายและติดเกมส์ บุคลากรที่รับผิดชอบมีหลายบทบาทหน้าที่จึงทำให้การดูแลไม่ทั่วถึง

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- ๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๓) การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- ๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- ๗) การผังเมือง
- ๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

- เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีหลักในการทำงานโดยมุ่งเน้นให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตนเองได้ จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมีการจัดตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อจัดจ้าง ร่วมเป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นงานสืบสานประเพณีปีใหม่เมือง ประเพณีงานยี่เป็ง งานของดีศรีเชียงเคี่ยน เป็นต้น จึงทำให้ประชาชนวางใจและร่วมงานกับเทศบาลได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลเป็นไปในลักษณะที่เสริมสร้างประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

จุดอ่อน

- ในด้านการเมืองนี้ถึงแม้ว่าจะได้รับความร่วมมือจากประชาชนมาเป็นอย่างดี แต่ยังคงขาดความร่วมมือจากเยาวชน เนื่องจากเยาวชนไปเรียนหนังสือต่างท้องที่จึงไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควรสำหรับกิจกรรมต่างๆ ในตำบล

โอกาส

- มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท.ได้ใช้อำนาจในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลกทำให้ ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือให้ข้อเสนอแนะแก่อปท. ในการดำเนินกิจการของอปท.

อุปสรรค

- การจัดสรรงบประมาณให้แก่ อปท. โดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้ อปท. ไม่สามารถวางแผนดำเนินการระยะยาว นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่าง อปท. กับราชการบริหารส่วนภูมิภาค และส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุมท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีอีกหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

- พื้นที่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งผลิตทางการเกษตรและพืชเศรษฐกิจต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นลำไย ข้าว ข้าวโพด ลิ้นจี่ ฝรั่ง พารา เป็นต้น และมีแหล่งรวมจิตใจ คือ ศาลเจ้าพ่อม่อนแดง

จุดอ่อน

- เกษตรกรในยามว่างงานไม่มีงานทำ ไม่มีการประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่อง และไม่ได้รับความรู้และการส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรทำให้ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

โอกาส

- แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นการมีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรค

- ค่าครองชีพในปัจจุบันสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีในระบบทุนนิยมทำให้เกิดหนี้สิน หนี้ในระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้นจึงก่อให้เกิดหนี้สินตามมามากกว่ารายได้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ ดังนี้

๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๒) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะประโยชน์

**การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จุดแข็ง**

- พื้นที่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์มีป่าชุมชนเป็นจำนวนมากและชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถช่วยกันดูแลอนุรักษ์พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติได้เองโดยไม่ต้องพึ่งส่วนราชการและมีการบริหารจัดการขยะภายในชุมชนโดยมีผู้บริหารและผู้นำชุมชนเป็นผู้ปลูกระดมให้มีการจัดการขยะตนเองภายในครัวเรือนทำให้เทศบาลไม่ต้องมีการจัดเก็บและซื้อรถขนขยะไปทิ้ง

จุดอ่อน

- เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีบุคลากรที่รับผิดชอบน้อยและมีหลายภารกิจที่ต้องรับผิดชอบจึงทำให้การดูแลไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร

โอกาส

- บุคลากรให้ความรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และด้านสิ่งแวดล้อมพร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและมีการนำกลับมาใช้ใหม่ใช้ซ้ำ ไม่ทำลายธรรมชาติ สร้างรายได้ให้กับชุมชนด้านการคัดแยกขยะ ไม่ก่อปัญหาทางมลพิษทางสังคม

อุปสรรค

- ด้านทรัพยากรธรรมชาติเนื่องจากตำบลเชียงเคี่ยนติดต่อกับตำบลอื่นจึงทำให้มีประชาชนต่างตำบลมาลักลอบตัดต้นไม้จากป่าชุมชนและพื้นที่อนุรักษ์และประชาชนที่สัญจรไปมามีการทิ้งขยะเรี่ยราด

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ดังนี้

๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น

การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

- ผู้บริหารเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ตระหนักถึงความสำคัญด้านการศึกษามีการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษา มีอาคารสถานที่รองรับสำหรับการศึกษา (ศพด.) และมีการส่งเสริมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีต่างๆ มีทั้งสนับสนุนงบประมาณและให้ความร่วมมืองานประเพณีต่างๆ โดยส่งบุคลากรเข้าร่วมพิธีสำคัญต่างๆ ภายในตำบล

จุดอ่อน

- บุคลากรทางการศึกษามีน้อยและต้องอาศัยความรู้ความสามารถทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง

โอกาส

- ส่งเสริมโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ด้านการศึกษาแก่เด็กและเยาวชน ส่งเสริมให้เด็กเข้าวัดร่วมกันทำนุบำรุงศาสนาอีกทางหนึ่ง

อุปสรรค

- ปัจจุบันการถ่ายโอนทางการศึกษายังคงมีความล่าช้าและขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการศึกษาของ อบท. และความล่าช้าในการถ่ายโอนทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานของ อบท. และเทคโนโลยีใหม่ๆ เยาวชนห่างไกลศาสนามากขึ้น

๕.๗ ด้านการบริการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ ดังนี้

- ๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรีและคนชรา
๒. ส่งเสริมการศึกษา
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๖. การบริหารจัดการน้ำ
๗. การบริหารจัดการขยะ
๘. การแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาและรักษาสีงแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๕. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
๖. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๗. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเนิน

ระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๗ อัตรา ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๓๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา

๗.๑ วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. ส่วนมากมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน ละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. ส่วนมากเป็นคนในชุมชนสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๒. ส่วนมากมีภาระหนี้สิน ๓. ใช้ระบบเครือญาติในการทำงาน ไม่คำนึงถึง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาลอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทนของประชาชน	๑. ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายต่อเดือน ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. ปริมาณงานและภารกิจมากทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน (ระดับองค์กร)**

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานสาธารณสุขงานนิติการ ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ศึกษาต่อเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ เทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

๗.๒ ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

- ๑) ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
- ๒) ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
- ๓) บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
- ๔) การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

๗.๓ แนวทางในการแก้ไข้ปัญหา

๑) การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

๒) จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากรและระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓) การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับการบริการสาธารณะ

๔) การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงานที่ได้มีการผสมผสานหลักการรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข้ปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจใหแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งานคือ

๑) งานบริหารทั่วไป

๒) งานการเจ้าหน้าที่

- ๓) งานแผนงานและงบประมาณ
- ๔) งานนิติการ
- ๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖) งานสวัสดิการสังคม

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลงประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งานคือ

- ๑) งานการเงินและบัญชี
- ๒) งานพัฒนารายได้
- ๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๔) งานบริหารทั่วไป

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและงานเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งานคือ

- ๑) งานสาธารณูปโภค
- ๒) งานออกแบบและก่อสร้าง
- ๓) งานธุรการ

๔. กองการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษา และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร บริหารวัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุงและรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬาและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งานคือ

- ๑) งานบริหารการศึกษา
- ๒) งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในเทศบาล ในด้าน งบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษา ยานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวะบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบการจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานอาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมงานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษ ทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งานคือ

- ๑) งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๒) งานจัดการสิ่งแวดล้อม
- ๓) งานหน่วยบริการสาธารณสุข

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน (สามัญ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานกิจการคณะผู้บริหาร ๒) งานกิจการสภาเทศบาล ๓) งานธุรการ ๔) งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๕) งานเลือกตั้ง ๖) งานการประชุม ๗) งานประชาสัมพันธ์ ๘) งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๙) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑๐) งานส่งเสริมการเกษตร งานการเจ้าหน้าที่ ๑) งานสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง ๒) งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ๓) งานสิทธิและสวัสดิการ ๔) งานสรรหาและเลือกสรร ๕) งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๖) งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม งานแผนงานและงบประมาณ ๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) งานงบประมาณและเงินอุดหนุน ๓) งานนโยบายและแผน งานนิติการ ๑) งานกฎหมาย ๒) งานนิติกรรมสัญญา ๓) งานวินัย ๔) งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม ๑) งานพัฒนาชุมชน ๒) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๓) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๑. สำนักปลัดเทศบาล งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานกิจการคณะผู้บริหาร ๒) งานกิจการสภาเทศบาล ๓) งานธุรการ ๔) งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๕) งานเลือกตั้ง ๖) งานการประชุม ๗) งานประชาสัมพันธ์ ๘) งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๙) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑๐) งานส่งเสริมการเกษตร งานการเจ้าหน้าที่ ๑) งานสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง ๒) งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ๓) งานสิทธิและสวัสดิการ ๔) งานสรรหาและเลือกสรร ๕) งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๖) งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม งานแผนงานและงบประมาณ ๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) งานงบประมาณและเงินอุดหนุน ๓) งานนโยบายและแผน งานนิติการ ๑) งานกฎหมาย ๒) งานนิติกรรมสัญญา ๓) งานวินัย ๔) งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม ๑) งานพัฒนาชุมชน ๒) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๓) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง งานการเงินและบัญชี ๑) งานระเบียบการคลัง ๒) งานสถิติการคลัง ๓) งานบำเหน็จบำนาญ ๔) งานบริหารงานคลัง งานพัฒนารายได้ ๑) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๓) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๑) งานจัดหาพัสดุ ๒) งานทะเบียนทรัพย์สิน ๓) งานบริหารสัญญา งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานธุรการ	๒. กองคลัง งานการเงินและบัญชี ๕) งานระเบียบการคลัง ๖) งานสถิติการคลัง ๗) งานบำเหน็จบำนาญ ๘) งานบริหารงานคลัง งานพัฒนารายได้ ๒) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๓) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๔) งานจัดหาพัสดุ ๕) งานทะเบียนทรัพย์สิน ๖) งานบริหารสัญญา งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานธุรการ	
๓. กองช่าง งานแบบแผนและก่อสร้าง ๑) งานโยธา ๒) งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓) งานวิศวกรรมโยธา ๔) งานสำรวจและออกแบบ ๕) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๖) งานควบคุมการก่อสร้าง ๗) งานประมาณราคา ๘) งานจัดทำราคากลาง งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานธุรการ งานสาธารณูปโภค ๑) งานจัดการคุณภาพน้ำ ๒) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า ๓) งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร	๓. กองช่าง งานแบบแผนและก่อสร้าง ๑) งานโยธา ๒) งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓) งานวิศวกรรมโยธา ๔) งานสำรวจและออกแบบ ๕) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๖) งานควบคุมการก่อสร้าง ๗) งานประมาณราคา ๘) งานจัดทำราคากลาง งานสาธารณูปโภค ๑) งานจัดการคุณภาพน้ำ ๒) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า ๓) งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา งานบริหารการศึกษา ๑) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒) งานแผนงานและโครงการ ๓) งานวิชาการ ๔) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖) งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานธุรการ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๑) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา งานบริหารการศึกษา ๑) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒) งานแผนงานและโครงการ ๓) งานวิชาการ ๔) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖) งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๗) งานธุรการ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๑) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑) งานตรวจสอบภายใน ๒) งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ๓) งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของ เอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุก ประเภทการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี ๔) งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๕) งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ เทศบาล ๖) งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๗) งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๘) งานธุรการ	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑) งานตรวจสอบภายใน ๒) งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ๓) งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของ เอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงิน ทุกประเภทการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี ๔) งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๕) งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ เทศบาล ๖) งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๗) งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๘) งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานวางแผนสาธารณสุข ๒) งานเผยแพร่และฝึกอบรม ๓) งานสัตว์แพทย์ ๔) งานธุรการ ๖.๒ งานจัดการสิ่งแวดล้อม ๑) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๒) งานส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๓) งานรักษาความสะอาด ๖.๓ งานหน่วยบริการสาธารณสุข (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) - กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานบริหารงานบุคคล ๓) งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข ๔) งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ ๕) งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ ๖) งานหลักประกันสุขภาพ ๗) งานสุขภาพภาคประชาชน ๘) งานกฎหมายสาธารณสุข - กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค รายละเอียดดังนี้ ๙) งานแผนงาน/โครงการ ๑๐) งานส่งเสริมสุขภาพ ๑๑) งานป้องกันควบคุมโรค ๑๒) งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ๑๓) งานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย ๑๔) งานทันตสาธารณสุข ๑๕) งานแพทย์แผนไทย - กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว รายละเอียดดังนี้ ๑๖) งานแผนงาน/โครงการ ๑๗) งานรักษาพยาบาล ๑๘) งานป้องกันควบคุมการติดเชื้อในคลินิก ๑๙) งานเภสัชสาธารณสุข ๒๐) งานส่งต่อผู้ป่วย ๒๑) งานเวชปฏิบัติครอบครัวในชุมชน ๒๒) งานฟื้นฟูสภาพ	๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานวางแผนสาธารณสุข ๒) งานเผยแพร่และฝึกอบรม ๓) งานสัตว์แพทย์ ๔) งานธุรการ ๖.๒ งานจัดการสิ่งแวดล้อม ๑) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๒) งานส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๓) งานรักษาความสะอาด ๖.๓ งานหน่วยบริการสาธารณสุข (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) - กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานบริหารงานบุคคล ๓) งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข ๔) งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ ๕) งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ ๖) งานหลักประกันสุขภาพ ๗) งานสุขภาพภาคประชาชน ๘) งานกฎหมายสาธารณสุข - กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค ๙) งานแผนงาน/โครงการ ๑๐) งานส่งเสริมสุขภาพ ๑๑) งานป้องกันควบคุมโรค ๑๒) งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ๑๓) งานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย ๑๔) งานทันตสาธารณสุข ๑๕) งานแพทย์แผนไทย - กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว ๑๖) งานแผนงาน/โครงการ ๑๗) งานรักษาพยาบาล ๑๘) งานป้องกันควบคุมการติดเชื้อในคลินิก ๑๙) งานเภสัชสาธารณสุข ๒๐) งานส่งต่อผู้ป่วย ๒๑) งานเวชปฏิบัติครอบครัวในชุมชน ๒๒) งานฟื้นฟูสภาพ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะ โครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการ กำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่า งาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการ บริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่และควรมอบให้ใคร

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 ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเน แนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๔๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๔	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖ ชั่วโมง	
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.- เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม)		
**เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ X ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ X ๖๐)	๘๒,๘๐๐	นาที
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์		
สูตรในการคำนวณ		
จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$		

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมา ในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาการคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคน ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรือ งานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ตารางการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ส่วนราชการ/งาน	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๑. สำนักปลัดเทศบาล งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานกิจการคณะผู้บริหาร ๒) งานกิจการสภาเทศบาล ๓) งานธุรการ ๔) งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๕) งานเลือกตั้ง ๖) งานการประชุม ๗) งานประชาสัมพันธ์ ๘) งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๙) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑๐) งานส่งเสริมการเกษตร งานการเจ้าหน้าที่ ๑) งานสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง ๒) งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ๓) งานสิทธิและสวัสดิการ ๔) งานสรรหาและเลือกสรร ๕) งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๖) งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม งานแผนงานและงบประมาณ ๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) งานงบประมาณและเงินอุดหนุน ๓) งานนโยบายและแผน งานนิติการ ๑) งานกฎหมาย ๒) งานนิติกรรมสัญญา ๓) งานวินัย ๔) งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม ๑) งานพัฒนาชุมชน ๒) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๓) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๑๓	๗	๖	-	-	

ส่วนราชการ/งาน	จำนวน บุคลากรที่ ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากร ที่ไม่ เพียงพอ	บุคลากร ที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงาน จ้าง			
๒. กองคลัง งานการเงินและบัญชี ๙) งานระเบียบการคลัง ๑๐) งานสถิติการคลัง ๑๑) งานบำเหน็จบำนาญ ๑๒) งานบริหารงานคลัง งานพัฒนารายได้ ๓) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๓) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๗) งานจัดหาพัสดุ ๘) งานทะเบียนทรัพย์สิน ๙) งานบริหารสัญญา งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานธุรการ	๖	๕	๑	-	-	
๓. กองช่าง งานแบบแผนและก่อสร้าง ๑) งานโยธา ๒) งานควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย ๓) งานวิศวกรรมโยธา ๔) งานสำรวจและออกแบบ ๕) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๖) งานควบคุมการก่อสร้าง ๗) งานประมาณราคา ๘) งานจัดทำราคากลาง งานสาธารณูปโภค ๑) งานจัดการคุณภาพน้ำ ๒) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า ๓) งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่อง สว่างและ ไฟสัญญาณจราจร งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานธุรการ	๕	๓	๒	-	-	

ส่วนราชการ/งาน	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๔. กองการศึกษา งานบริหารการศึกษา ๑) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒) งานแผนงานและโครงการ ๓) งานวิชาการ ๔) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖) งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๗) งานธุรการ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๑) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๗	๓	๔	-	-	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑) งานตรวจสอบภายใน ๒) งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ๓) งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภทการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี ๔) งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๕) งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล ๖) งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๗) งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๘) งานธุรการ	๑	๑	-	-	-	ไม่มีบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ดำเนินการสรรหาโดยขอให้ปัญกรมา และรับโอน

ส่วนราชการ/งาน	จำนวนบุคลากรที่ ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากร ที่ไม่ เพียงพอ	บุคลากร ที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงาน จ้าง			
๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๖.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑๗	๑๔	๓	-	-	
๑) งานวางแผนสาธารณสุข						
๒) งานเผยแพร่และฝึกอบรม						
๓) งานสัตว์แพทย์						
๔) งานธุรการ						
๖.๒ งานจัดการสิ่งแวดล้อม						
๑) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม						
๒) งานส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม						
๓) งานรักษาความสะอาด						
๖.๓ งานหน่วยบริการสาธารณสุข (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล)						
- กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข						
๑) งานบริหารงานทั่วไป						
๒) งานบริหารงานบุคคล						
๓) งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข						
๔) งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ						
๕) งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ						
๖) งานหลักประกันสุขภาพ						
๗) งานสุขภาพภาคประชาชน						
๘) งานกฎหมายสาธารณสุข						
- กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค						
๙) งานแผนงาน/โครงการ						
๑๐) งานส่งเสริมสุขภาพ						
๑๑) งานป้องกันควบคุมโรค						
๑๒) งานคุ้มครองผู้บริโภคด้าน สาธารณสุข						
๑๓) งานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย						
๑๔) งานทันตสาธารณสุข						
๑๕) งานแพทย์แผนไทย						
- กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว						
๑๖) งานแผนงาน/โครงการ						
๑๗) งานรักษาพยาบาล						
๑๘) งานป้องกันควบคุมการติดเชื้อในคลินิก						
๑๙) งานเภสัชสาธารณสุข						
๒๐) งานส่งต่อผู้ป่วย						
๒๑) งานเวชปฏิบัติครอบครัวในชุมชน						
๒๒) งานฟื้นฟูสภาพ						

จากตารางดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ว่า

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๓. สำนักปลัดเทศบาล

- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
 - นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 - นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
 - นิติกร ระดับ ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
 - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 - เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
 - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
- สำนักปลัดกำหนดตำแหน่งต่างๆ ครบถ้วน

๔. กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ ระดับ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการคลัง ระดับ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

กองคลังกำหนดตำแหน่งต่างๆ ครบถ้วน แต่ตำแหน่งยังไม่ครบตามโครงสร้าง จึงต้องมีการขอกำหนดตำแหน่งวิศกรโยธา เพิ่ม

๕. กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ระดับ ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างไฟฟ้า ระดับ ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

กองช่างกำหนดตำแหน่งต่างๆ ครบถ้วน

๖. กองการศึกษา

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- ครู อันดับ ค.ศ.๓ จำนวน ๑ อัตรา
- ครู อันดับ ค.ศ.๒ จำนวน ๒ อัตรา

กองการศึกษากำหนดตำแหน่งต่างๆ ครบถ้วน แต่ตำแหน่งยังไม่ครบตามโครงสร้าง จึงต้องขอกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา เพิ่ม และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจะสรรหาต่อเมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งและงบประมาณจากกรมส่งเสริมฯ

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการ ๑ อัตรา ปัจจุบันอยู่ระหว่างผูกพันกับบัญชี ก. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เกลี่ยอัตรากำลังมาปฏิบัติงาน

๘. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ผู้อำนวยการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ชำนาญการ จำนวน ๓ อัตรา
- พยาบาล ระดับ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- พยาบาล ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา
- แพทย์แผนไทย ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้สังกัดและได้กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามกรอบอัตรากำลังตามขนาดของ รพ.สต. คือขนาดกลาง แต่จะสรรหาต่อเมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งและงบประมาณจากกรมส่งเสริมฯ

๓. บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
ทต.เชียงเคี่ยน	ปลัดเทศบาล	บริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	-	
	รองปลัดเทศบาล	บริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	-	
รวม ๒ ตำแหน่ง			๒	๒	-	
สำนักปลัด เทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	-	
	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	๑	-	
	นิติกร	วิชาการ	๑	๑	-	
	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	๑	๑	-	
	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ทั่วไป	๑	๑	-	
	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	
	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	+๑	กำหนดเพิ่ม ตามเอกสาร ๑-๖
รวม ๑๔ ตำแหน่ง			๑๔	๑๓	+๑	
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	๑	-	
	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	๑	๑	-	
	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๑	๑	-	
	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๑	๑	-	
	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
รวม ๖ ตำแหน่ง			๖	๖	-	

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
	วิศวกรโยธา	วิชาการ	๑	-	+๑	กำหนดเพิ่มตาม โครงสร้าง
	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	๑	-	
	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	๑	๑	-	
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	+๑	กำหนดเพิ่มตาม เอกสาร ๑-๖
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	+๑	กำหนดเพิ่มตาม เอกสาร ๑-๖
รวม ๘ ตำแหน่ง			๘	๕	+๓	
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
กองการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	-	+๑	กำหนดเพิ่มตาม โครงสร้าง
	สพด.เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน					
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	+๑	กำหนดเพิ่ม จะดำเนินการสรรหา ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรตำแหน่งและ งบประมาณจากกรม ส่งเสริมฯ
	ครู	ครู	๒	๒	-	อุดหนุนทั่วไป
	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๓	-	อุดหนุนทั่วไป
	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
	รวม ๙ ตำแหน่ง		๙	๗	+๒	
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑	-	๑	กสอ.สรรหา
	รวม ๑ ตำแหน่ง		๑	-	๑	
กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	อำนาจการ	๑	-	๑	ว่างเดิม เมื่อ ๑ มิ.ย.๖๖
	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๑	๑	-	
	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเชียงเคี่ยน					
	ผู้อำนวยการ รพสต./สอ.	วิชาการ	๑	๑	-	อุดหนุนทั่วไป
	นักวิชาการสาธารณสุข					
	กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข					
	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๑	-	๑	จะสรรหาได้ก็ ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรตำแหน่ง จากกรมส่งเสริมฯ

	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ทั่วไป	๑	-	๑	จะสรรหาได้ก็ ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรตำแหน่งจาก กรมส่งเสริมฯ
	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	-	๑	จะสรรหาได้ก็ ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรตำแหน่งจาก กรมส่งเสริมฯ
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกัน ควบคุมโรค					
	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๑	๑	-	อุดหนุนทั่วไป
	พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	๑	-	๑	จะสรรหาได้ก็ ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรตำแหน่งจาก กรมส่งเสริมฯ
	เจ้าพนักงานทันต สาธารณสุข	ทั่วไป	๑	๑	-	อุดหนุนทั่วไป
	กลุ่มงานเวชปฏิบัติ ครอบครัว					
	พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	๑	๑	-	อุดหนุนทั่วไป
	พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	๑	-	๑	จะสรรหาได้ก็ ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรตำแหน่งจาก กรมส่งเสริมฯ
	แพทย์แผนไทย	วิชาการ	๑	-	๑	จะสรรหาได้ก็ ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรตำแหน่งจาก กรมส่งเสริมฯ
	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	๑	๑	-	อุดหนุนทั่วไป
	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	ทั่วไป	๑	-	๑	จะสรรหาได้ก็ ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรตำแหน่งจาก กรมส่งเสริมฯ
	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
	รวม ๑๗ ตำแหน่ง		๑๗	๙	๘	
	รวมทั้งหมด		๕๗	๔๑	๑๖	

๔. การจัดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จังหวัดเชียงราย

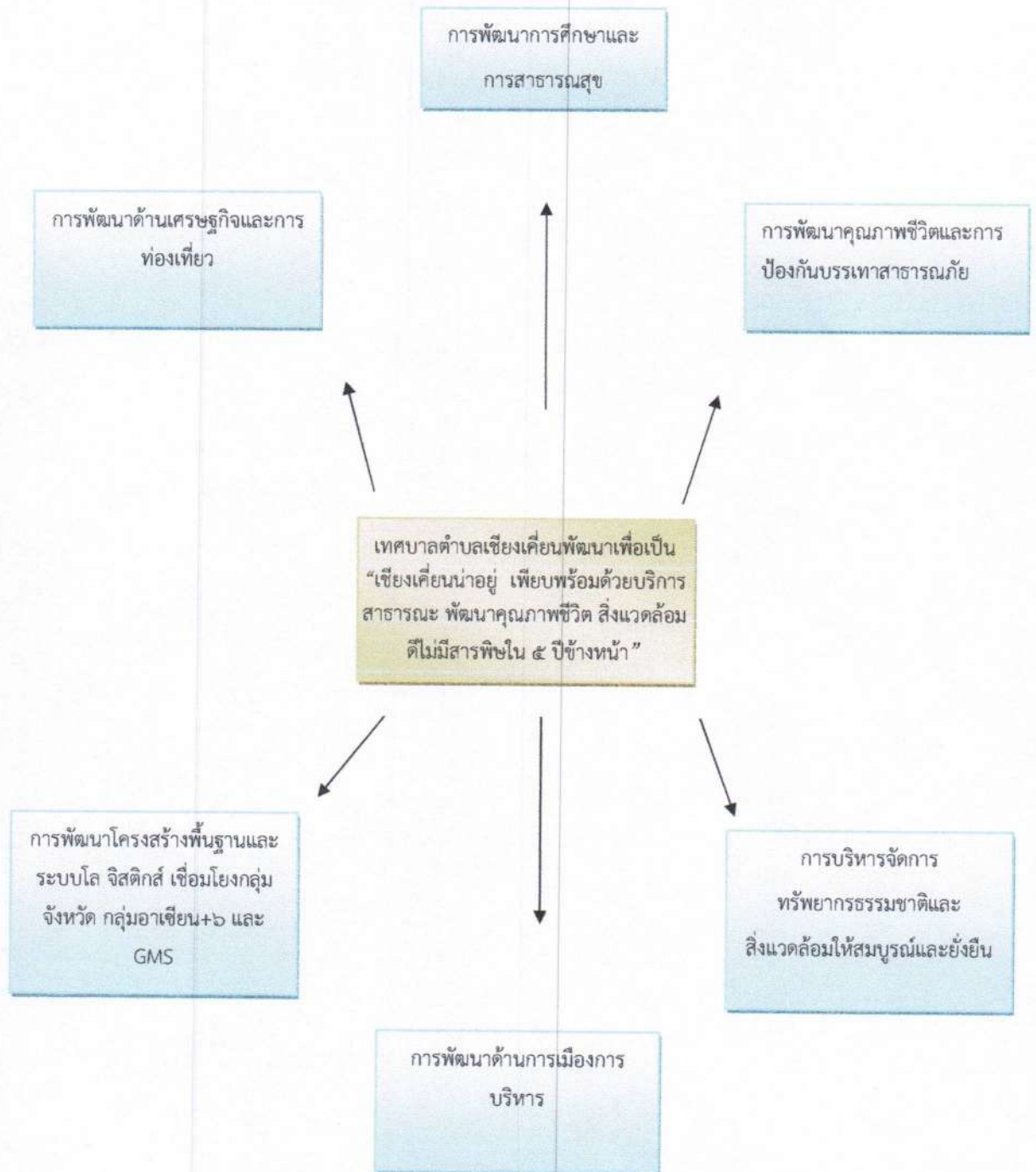
ลำดับ	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราดำรงที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล									
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตาม เอกสาร ๑-๖
รวม		๑๓	๑๔	๑๔	๑๔	+๑			
กองคลัง									
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ลำดับ	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง									
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
๒๕	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามเอกสาร ๑-๖
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา								
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามเอกสาร ๑-๖
๓๐	คนงาน								
	รวม	๕	๘	๘	๘	+๓	-	-	
กองการศึกษา									
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเชียงเคี่ยน								
๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม จะดำเนินการสรร หาเมื่อได้รับการ จัดสรรตำแหน่งและ งบประมาณจาก กรมส่งเสริมฯ
๓๔	ครูชำนาญการพิเศษ (คศ. ๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ครูชำนาญการ (คศ. ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	คนงาน	๑	-	-	-	-			ยุบเลิก
	รวม	๘	๙	๙	๙	+๒	-	-	

ลำดับ	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
๔๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กสอ.สรรหา
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
๔๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ มิ.ย.๖๖
๔๓	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุนทั่วไป
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเชียงเคี่ยน								
๔๕	ผู้อำนวยการ รพสต./สอ. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุนทั่วไป
	กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
๔๖	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	-	-	-	+๑	-	-	จะสรรหาได้ก็ ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรตำแหน่งจาก กรมส่งเสริมฯ
๔๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	-	-	-	+๑	-	-	จะสรรหาได้ก็ ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรตำแหน่งจาก กรมส่งเสริมฯ
๔๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	-	-	-	+๑	-	-	จะสรรหาได้ก็ ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรตำแหน่งจาก กรมส่งเสริมฯ
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
๔๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุนทั่วไป
๕๐	พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	-	-	-	-	+๑	-	-	จะสรรหาได้ก็ ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรตำแหน่งจาก กรมส่งเสริมฯ
๕๑	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุนทั่วไป
	กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
๕๒	พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุนทั่วไป
๕๓	พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	-	-	-	-	+๑	-	-	จะสรรหาได้ก็ ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรตำแหน่งจาก กรมส่งเสริมฯ
๕๔	แพทย์แผนไทย (ปก./ชก.)	-	-	-	-	+๑	-	-	จะสรรหาได้ก็ ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรตำแหน่งจาก กรมส่งเสริมฯ

ลำดับ	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุนทั่วไป
๕๖	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ปง./ชง.)	-	-	-	-	+๑	-	-	จะสรรหาได้ก็ ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรตำแหน่งจาก กรมส่งเสริมฯ
พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
รวมทั้งหมด		๕๒	๕๗	๕๗	๕๗	+๖			

๕. ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



๖. ผลการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดตำแหน่ง

๖.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคมขนส่ง

จุดแข็ง

พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีเส้นทางคมนาคมที่ครอบคลุมพื้นที่ มีถนนที่สามารถติดต่อกันได้ทั่วถึง หมู่บ้านมีระบบน้ำประปา และไฟฟ้าใช้ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีแม่พุงไหลผ่านในเขตตำบลเชียงเคี่ยน

จุดอ่อน

บางส่วนในพื้นที่ขาดแคลนสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น ประปา รางระบายน้ำ ถนนส่วนใหญ่ก่อสร้างมาเป็นเวลานานปัจจุบันเกิดการชำรุด ถนนบางสายไม่มีพื้นที่เพียงพอจะให้รถยนต์สวนกัน ถนนมีสภาพความคดเคี้ยวมีโค้งเป็นจำนวนมาก อีกทั้งถนนในเขตพื้นที่มีไฟฟ้าส่องสว่าง ที่ยังไม่ได้รับการบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง ความไม่ระเบียบวินัยของผู้ใช้รถใช้ถนน อีกทั้งประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการสร้างระเบียบวินัยในการใช้รถใช้ถนนใช้ความเร็วสูงในการขับขี่ มีรถบรรทุกวิ่งผ่านในพื้นที่ทำให้ถนนชำรุดเสียหาย

โอกาส

หน่วยงานอื่นได้เข้ามาช่วยเหลือและสนับสนุนงบประมาณ

อุปสรรค

ขาดการป้องกันอย่างถาวรในการกัดเซาะการพังทลายของดินทำให้เกิดอุทกภัยได้ง่ายและกระทบต่อโครงสร้างพื้นฐาน ก่อให้เกิดการชำรุดเสียหาย

๖.๒. ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลักในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

เป็นพื้นที่เหมาะแก่การทำการเกษตร ผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพ กลุ่มเลี้ยงผึ้ง ประชาชนจำนวนมากมีฝีมือด้านช่างต่างๆ เช่น ช่างไม้ ช่างปูน เป็นต้น ทำให้มีรายได้นอกเหนือจากการทำการเกษตร และบางครอบครัวยึดเป็นอาชีพหลักในการหารายได้เพื่อเลี้ยงตัวเองและครอบครัว มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชนเพื่อเพิ่มรายได้แก่ครอบครัวอีกช่องทางหนึ่ง

จุดอ่อน

กลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชนยังไม่เข้มแข็ง ไม่มีพื้นที่สำหรับตากผลผลิตทางการเกษตร ยังไม่มีการจัดตั้งกลุ่มฝีมือด้านช่าง การอุดหนุนและสนับสนุนกลุ่มอาชีพยังไม่เพียงพอ

โอกาส

ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นเพิ่มเติม

อุปสรรค

ความไม่แน่นอนของสภาพอากาศในปัจจุบันทำให้เกิดภัยธรรมชาติ ส่งผลกระทบต่อทำการเกษตรในพื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยน เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย จากสภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น

๖.๓ ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลักในการพัฒนาการศึกษาและการสาธารณสุข

จุดแข็ง

มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบด้านนี้ ทำให้ง่ายต่อการเข้าถึงและรับบริการด้านสาธารณสุข มีเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการเฝ้าระวังโรคระบาดและโรคติดต่อในพื้นที่อีกทั้งยังมีการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

จุดอ่อน

ขาดการณรงค์และเฝ้าระวังเรื่องยาเสพติด สิ่งเสพติด อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องทำให้ปัญหายาเสพติดเริ่มกลับมาในชุมชนอีกประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญกับสุขภาพโดยเฉพาะการเลือกรับประทานอาหารที่มีคุณภาพได้มาตรฐานอีกทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมด้านสุขภาพยังมีน้อยมาก

โอกาส

ปัจจุบันทุกภาคส่วนให้ความสำคัญกับการรักษสุขภาพกายสุขภาพใจและส่งเสริมการออกกำลังกายอีกทั้งสื่อแขนงต่างๆมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอทำให้ประชาชนรับรู้ได้หลายทางจึงทำให้ประชาชนเริ่มต้นตัวอีกทั้งนโยบายรัฐส่งเสริมด้านสุขภาพและการรณรงค์เกี่ยวกับการควบคุมโรคระบาดและโรคติดต่อ

อุปสรรค

อิทธิพลสื่อมวลชนมีการเสนอข่าวโดยเสรีทำให้รู้จักสารเสพติด วิธีใช้เพิ่มมากขึ้นและการก่ออาชญากรรมทำได้หลายรูปแบบ มีวิธีพลิกแพลง ใช้เทคนิคที่สูงขึ้น อีกทั้งสื่อยังเสนอทางเลือกในการบริโภคแบบประเทศตะวันตก ทำให้เยาวชนมีค่านิยมที่พึงเพื่อ พุ่มพวยในการเลือกบริโภคอาหารที่ไม่มีประโยชน์ แคลอรีสูง ในสภาวะการณปัจจุบัน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อพฤติกรรมด้านสุขภาพมีแนวโน้มแย่ลงเนื่องจากวิถีชีวิตในการดำรงชีพของประชาชนที่เปลี่ยนไปตามภาวะเศรษฐกิจทำให้มีโรคที่เกิดจากพฤติกรรม เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหลอดเลือด มะเร็ง มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งโรคใหม่ๆได้เกิดขึ้นและแพร่ระบาดอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การพัฒนาทางด้านสาธารณสุขต้องเพิ่มขีดความสามารถมากขึ้นถึงจะตามทัน

๖.๔ ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

จุดแข็ง

ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษาและเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนให้การสนับสนุนงบประมาณแก่สถานศึกษาทุกระดับในเขตพื้นที่โดยเฉพาะระดับปฐมวัย และปัจจุบันศูนย์ศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเทิงได้เปิดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้คนในพื้นที่ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และยังมีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้บริการประชาชน มีการจัดกิจกรรมสนับสนุนการสืบสานประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ความสำคัญกับงานประเพณีอย่างต่อเนื่องทุกปี และสถานศึกษาให้ความสำคัญรวมถึงการปลูกฝังนักเรียนใน การเรียนรู้และสืบทอดภูมิปัญญาวิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น โรงเรียน วัด และสถานที่ราชการต่างๆ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าใช้ประกอบกิจกรรมนันทนาการบางประเภท นอกเวลาเรียน นอกเวลาราชการ ซึ่งทำให้ไม่รบกวนบทบาทหน้าที่หลักของพื้นที่ อันเป็นการเพิ่มความผูกพันระหว่างประชาชนและเจ้าของสถานที่ และเกิดความสะดวกสำหรับประชาชนจะได้เข้ามาใช้บริการบ่อยครั้ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการพัฒนาสังคม โดยการส่งเสริมกิจกรรมงานกีฬาและนันทนาการ แก่เด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป และการสนับสนุนกลุ่มองค์กรในชุมชน การจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและคนยากจนในพื้นที่สนองนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อย่างจริงจัง มี ป้อมตำรวจอยู่ในพื้นที่ ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำการอยู่ตลอด ๒๔ ชั่วโมง อีกทั้งยังมีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่าย พลเรือนพร้อมปฏิบัติหน้าที่และแต่ละหมู่บ้านยังมีสมาชิกตำรวจบ้านเฝ้าระวังดูแลเบื้องต้น มีหน่วยป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย

จุดอ่อน

ในเขตพื้นที่ไม่มีสถานศึกษาในระดับที่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ทำให้เยาวชนที่ต้องการ ศึกษาในระดับที่สูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ต้องเดินทางไปใช้บริการในตัวอำเภอเทิง ตัวเมืองเชียงราย ทำให้ ประชาชนส่วนใหญ่ในท้องถิ่นมีการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี การสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา ยัง ไม่เต็มที่เพราะมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและภารกิจหน้าที่หลายด้าน

กลุ่ม องค์กรในชุมชนมีจำนวนมาก บางกลุ่มยังไม่เข้มแข็ง การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐ ลำบาก ไม่มีแหล่งงานสำหรับคนหนุ่มสาวโดยเฉพาะผู้ที่มีการศึกษา ทำให้ต้องออกไปทำงานนอกพื้นที่ อีกทั้ง จำนวนผู้สูงอายุมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นทำให้งบประมาณในการช่วยเหลือมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ และ ประชาชนบางส่วนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ

บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ อีกทั้งยังขาดแคลน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งยังเป็นพื้นที่เสี่ยงเนื่องจากมีประชากรแฝงอาศัยอยู่ รวมทั้งเป็นเส้นทางขนส่งยาเสพติด และสิ่งผิดกฎหมาย

โอกาส

มีการถ่ายโอนงบประมาณด้านโครงการอุดหนุนเฉพาะกิจ ลงมาสู่ท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นได้รับการ จัดสรรงบประมาณในด้านการศึกษา การตื่นตัวของสังคมไทยในการร่วมรักษา อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย อีกทั้งทุก หน่วยงานเริ่มให้ความสำคัญและพยายามร่วมกันปลูกจิตสำนึกให้ร่วมกันสืบทอด

การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการ งบประมาณของท้องถิ่นเอง และทำให้สามารถดูแลบริหารจัดการได้อย่างทั่วถึงและใกล้ชิดกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้ง รัฐบาลผลักดันนโยบายด้านคุณภาพชีวิตหลายประการทำให้มีประชาชนได้รับประโยชน์ตรงจุดนี้ ทั้งยังมี หน่วยงานทหาร และหน่วยงานอื่นๆ เข้ามาช่วยเหลือในพื้นที่เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

อุปสรรค

ความไม่มั่นคงทางการเมืองทำให้การจัดสรรงบประมาณล่าช้า กระแสวัตถุนิยม อิทธิพลของสื่อ ทำให้รับวัฒนธรรมภายนอกได้ง่าย อีกทั้งกระแสสังคมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ไม่ยั่งยืน ถาวร มักจะให้ความสำคัญ ในช่วงระยะเวลาสั้นๆ

ความไม่แน่นอน ความแปรปรวนของดินฟ้าอากาศทำให้ยากต่อการเกิดภัยต่างๆต่อประชาชน ความผันผวนทางเศรษฐกิจโลกส่งผลค่าครองชีพสูงขึ้น และภาวะเบี้ยขี้ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในอนาคต มีแนวโน้มว่าประชากรจำนวนมากจะเป็นผู้สูงอายุ จะเป็นการเพิ่มภาระแก่ครอบครัวและท้องถิ่นในการดูแล เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ค่าครองชีพสูงขึ้นรายได้ลดลง ประกอบกับสภาวะการเมืองประเทศไทยไม่ปกติ การกระจายของสื่ออย่างรวดเร็ว ทำให้เหตุการณ์เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของประชาชนเป็นอย่างมาก ก่อให้เกิดความตึงเครียด สุขภาพกายและจิตย่ำแย่

๖.๕ ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลักในการการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

จุดแข็ง

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในเขตเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนยังอยู่ในสภาพที่ดีเพราะได้รับการอนุรักษ์ ปกป้อง ผู้บริหารเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อีกทั้งในพื้นที่ยังมีสำนักงานที่ตั้งของกรมป่าไม้และสำนักงานเขตห้ามล่าสัตว์ป่าเทิง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมการปลูกต้นไม้ ปลูกหญ้าแฝก อย่างต่อเนื่องให้แก่ประชาชนและเยาวชน

จุดอ่อน

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนยังมีปัญหาด้านการกำจัดขยะซึ่งไม่ถูกสุขลักษณะ เนื่องจากใช้วิธีเผาขยะ ทำให้เกิดมลภาวะทางอากาศ นำขยะไปทิ้งในพื้นที่สาธารณะ หรือทิ้งขยะลงในแม่น้ำลำคลอง ในช่วงฤดูน้ำหลากทำให้น้ำไหลไม่สะดวก

โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศและระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดจนทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายคนรักสิ่งแวดล้อม

อุปสรรค

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของรัฐบาลไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในหลายๆพื้นที่ อีกทั้งการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่นบ่อฝังกลบ เตาเผาขยะจะต้องระวางมิให้กระทบต่อชุมชน ยิ่งส่งผลให้ประชาชน ผู้ประกอบการโดยภาพรวมของประเทศขาดจิตสำนึกในการควบคุมหรือคัดแยกขยะ ไม่มีพื้นที่จัดเก็บขยะเป็นของตนเอง

๖.๖ ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลักในการพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหาร

จุดแข็ง

มีการบริหารจัดการท้องถิ่นแบบประชาชนมีส่วนร่วม ประชาชนก็มีความตื่นตัวทางการเมืองค่อนข้างสูงเช่นเดียวกันความร่วมมือทางการเมืองของประชาชนส่งผลให้เกิดความไว้วางใจกันระหว่างประชาชนกับเทศบาล นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การเมืองภายในเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีความเข้มแข็ง

ในด้านการบริหารผู้บริหารได้เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยยึดหลักคิดการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ที่เน้นความพึงพอใจของประชาชนเป็นหลัก การกำหนดแผนงาน โครงการและเป้าหมายการทำงานเป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่าย นอกจากนั้น ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรที่ชัดเจนองค์กรมีการทำงานเป็นระบบอีกทั้งเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนยังมีความหลากหลายของช่องทางในการให้ข่าวสารแก่ประชาชน ไม่ว่าจะเป็น สื่อตามสาย เว็บไซต์ สื่อออนไลน์ต่างๆ

จุดอ่อน

ในด้านการเมืองท้องถิ่น ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองท้องถิ่นสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นของการปกครองระบบประชาธิปไตย มีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อยและการร่วมแสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมทางการเมืองมีน้อยมาก

ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่เริ่มมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในเรื่องของการพึ่งพาตนเอง ลดการพึ่งพาตนเองน้อยลง แต่กลับมาเรียกร้องจากเทศบาลแทน

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสดูแลความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระบบการติดต่อสื่อสาร มีความสะดวก รวดเร็ว ทำให้การรับรู้ ข้อมูลข่าวสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

อุปสรรค

การจัดสรรงบประมาณให้แก่เทศบาลโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้ไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาวได้ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุมท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๗. ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

- ๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ดังนี้

๑) บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีความต้องการพนักงานเทศบาลประเภทบริหารจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล จำนวน ๑ คน และรองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ คน

สำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการพนักงานทั้งหมด จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๓ อัตราแยกเป็น

- ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา
- ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา
- ประเภททั่วไป จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๔ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

ปัจจุบันในสำนักปลัดเทศบาลมีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๓ ตำแหน่ง รวม ๑๓ อัตรา มีไม่มีอัตรารว่าง มีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ เพื่อรองรับภารกิจงานของสำนักปลัดเทศบาล

กองคลัง มีความต้องการพนักงานทั้งหมด จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา แยกเป็น

- ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา
- ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันในกองคลังมีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง รวม ๖ อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานทั้งหมด จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา แยกเป็น

- ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา
- ประเภทวิชาการ จำนวน - อัตรา
- ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา
- ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันในกองช่างมีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๕ ตำแหน่ง รวม ๕ อัตรา และมีความต้องการกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

ในปัจจุบัน กองช่าง เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ซึ่งมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น มีปริมาณงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบ จำนวน ๑๒ หมู่บ้าน ซึ่งแต่ละหมู่บ้านมีการดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุง ต่อเติม สาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี จึงทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องขอกำหนดตำแหน่งใหม่ขึ้น เพื่อรองรับปริมาณงาน คุณภาพงาน ภารกิจหน้าที่ของส่วนราชการที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อมุ่งเน้นงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด มีผู้รับผิดชอบเฉพาะทาง เพิ่มศักยภาพให้กับเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนและพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและได้รับประโยชน์สูงสุด

กองการศึกษา มีความต้องการพนักงานทั้งหมด จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๖ อัตรา แยกเป็น

- ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา
- ประเภทวิชาการ จำนวน - อัตรา
- พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันในกองการศึกษามีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๓ ตำแหน่ง รวม ๖ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง และมีความต้องการกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา และยุบเลิกพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

(๑) งานบริหารการศึกษา ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานตามภารกิจเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)

ในปัจจุบัน กองการศึกษา เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีปริมาณงานเกี่ยวกับงานธุรการเพิ่มมากขึ้น ทั้งเป็นงานตามภารกิจเดิมและภารกิจถ่ายโอน ซึ่งมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับ งานบริหาร การศึกษาและส่งเสริมการศึกษาที่ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องทุกปี ซึ่งในกองการศึกษามีพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน ๑ ตำแหน่ง ปริมาณงานด้านการส่งเสริมและการบริหารงานของมี ปริมาณเพิ่มมากขึ้น ทำให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้า และไม่สามารถบริการประชาชนได้อย่างทันท่วงที จึงมี ความจำเป็น มีความต้องการ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) เพื่อมารับผิดชอบและปฏิบัติงานของ กองการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริการประชาชนในพื้นที่ให้ดียิ่งขึ้น จึงทำให้มีความจำเป็นที่ จะต้องขอกำหนดตำแหน่งใหม่ขึ้น เพื่อรองรับปริมาณงาน คุณภาพงาน ภารกิจหน้าที่ของส่วนราชการที่เพิ่ม

มากขึ้น เพื่อมุ่งเน้นงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด มีผู้รับผิดชอบเฉพาะทาง เพิ่มศักยภาพให้กับเทศบาล ตำบลเชียงเคี่ยน และพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและได้รับประโยชน์สูงสุด/หน่วย

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

(๑) ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้รับการยกถ่ายโอน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จึงทำให้มีความต้องการอัตรากำลังดังนี้

- ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา
- ประเภทวิชาการ จำนวน ๘ อัตรา
- ประเภททั่วไป จำนวน ๕ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

ปัจจุบันในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๑ ตำแหน่ง
รวม ๑๗ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๘ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลัง
ทั้งหมด ๕๗ ตำแหน่ง ๕๗ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๒๙	อัตรา
๒. พนักงานเทศบาล (อัตรารว่าง)	จำนวน	๒	อัตรา
๓. พนักงานเทศบาล (กำหนดใหม่)	จำนวน	๖	อัตรา
๔. พนักงานครูเทศบาล ศพด.(มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๒	อัตรา
๕. พนักงานครูเทศบาล ศพด.(อัตรารว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๖. พนักงานครูเทศบาล ศพด. (กำหนดใหม่)	จำนวน	-	อัตรา
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๘	อัตรา
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน	-	อัตรา
๙. พนักงานจ้างตามภารกิจ (กำหนดใหม่)	จำนวน	๑	อัตรา
๑๐. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๖	อัตรา
๑๑. พนักงานจ้างทั่วไป (อัตรารว่าง)	จำนวน	-	อัตรา
๑๒. พนักงานจ้างทั่วไป (กำหนดใหม่)	จำนวน	๒	อัตรา

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ หต.เชียงเคี่ยน อ.เจิง จ.เชียงราย (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะ จะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)						ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	กลาง	๑	๑	๓๐๗,๘๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๒๕,๘๖๐	๒๖,๖๔๐	๓๐,๑๓๘	๑๐,๕๕๘	๑๐,๕๕๘	๑๐,๕๕๘	(๖๖,๕๕๐)				
๒		ต้น	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๔๐,๗๕๐	๕๖๐,๙๖๐	๕๖๐,๙๖๐	๕๖๐,๙๖๐	(๓๖,๙๖๐)			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) นักจัดการงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๔๐,๗๕๐	๕๖๐,๙๖๐	๕๖๐,๙๖๐	๕๖๐,๙๖๐	(๓๖,๙๖๐)			
๔		นักทรัพยากรบุคคล	นัก/ชก	๑	๑	๔๐๒,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๖,๐๐๐	๕๐๗,๕๒๐	๕๐๗,๕๒๐	๕๐๗,๕๒๐	(๓๓,๘๘๐)			
๕	นักวิชาการ	นัก/ชก	๑	๑	๓๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๙,๐๐๐	๓๙๘,๖๔๐	๓๙๘,๖๔๐	๓๙๘,๖๔๐	(๓๕,๘๐๐)			
๖		นักวิชาการ	นัก/ชง	๑	๑	๓๘๕,๘๘๐	-	๑	๑	-	-	-	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๙,๐๐๐	๓๙๘,๖๔๐	๓๙๘,๖๔๐	๓๙๘,๖๔๐	(๓๕,๘๐๐)			
๗	เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานพัฒนชุมชน	นัก/ชง	๑	๑	๒๒๕,๘๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๙,๐๐๐	๒๒๕,๘๘๐	๒๒๕,๘๘๐	๒๒๕,๘๘๐	(๒๖,๕๘๐)			
๘		นักวิชาการ	นัก/ชง	๑	๑	๒๒๕,๘๘๐	-	๑	๑	-	-	-	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๙,๐๐๐	๒๒๕,๘๘๐	๒๒๕,๘๘๐	๒๒๕,๘๘๐	(๒๖,๕๘๐)			
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้างตามภารกิจ	นัก/ชง	๑	๑	๒๒๖,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๙,๐๐๐	๒๒๖,๔๐๐	๒๒๖,๔๐๐	๒๒๖,๔๐๐	(๒๖,๙๐๐)			
๑๐		นักวิชาการ	-	๑	๑	๒๕๓,๒๔๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๐๐	๑๒,๒๐๐	๑๓,๕๐๐	๓๒๗,๖๔๐	๓๒๗,๖๔๐	๓๒๗,๖๔๐	(๒๕,๒๔๐)			
๑๑	ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๓๙๕,๒๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๙,๐๐๐	๓๙๕,๒๐๐	๓๙๕,๒๐๐	๓๙๕,๒๐๐	(๓๕,๒๐๐)			
๑๒		นักวิชาการ	-	๑	๑	๓๙๗,๖๔๐	-	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๘,๐๐๐	๓๙๗,๖๔๐	๓๙๗,๖๔๐	๓๙๗,๖๔๐	(๓๕,๘๘๐)			
๑๓	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๓๒๗,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๖,๐๐๐	๓๒๗,๘๐๐	๓๒๗,๘๐๐	๓๒๗,๘๐๐	(๓๐,๖๔๐)			
๑๔		คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๙,๐๐๐)			
๑๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๙,๐๐๐)			
๑๖		พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	-	-	๑	๑	+	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	การทดแทนตามเอกสารหมายเลข ๑-๖		
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) นักวิชาการเงินและบัญชี	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๓๖,๘๔๐	๓๖,๘๔๐	๔๓,๘๘๐	๕๕๗,๘๘๐	๕๕๗,๘๘๐	๕๕๗,๘๘๐	(๕๒,๒๔๐)			
๑๘		นักวิชาการ	นัก/ชก	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๐๐	๑๒,๒๐๐	๑๔,๒๐๐	๓๒๗,๖๔๐	๓๒๗,๖๔๐	๓๒๗,๖๔๐	(๒๕,๐๔๐)			
๑๙	นักวิชาการ	นัก/ชก	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๙,๐๐๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	(๒๕,๕๒๐)			
๒๐		นักวิชาการ	นัก/ชก	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๔๐,๗๕๐	๕๓๕,๙๕๐	๕๓๕,๙๕๐	๕๓๕,๙๕๐	(๓๓,๐๐๐)			
๒๑	นักวิชาการพัสดุ พนักงานจ้างทั่วไป	นัก/ชก	๑	๑	๓๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๔๐,๗๕๐	๔๕๖,๒๔๐	๔๕๖,๒๔๐	๔๕๖,๒๔๐	(๓๓,๐๐๐)			
๒๒		คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๙,๐๐๐)			
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) วิศวกรโยธา	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๔๐,๗๕๐	๕๒๗,๙๖๐	๕๒๗,๙๖๐	๕๒๗,๙๖๐	(๕๒,๖๔๐)			
๒๔		นายช่างโยธา	นัก/ชก	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	+	-	-	๑๒,๒๐๐	๑๒,๒๐๐	๑๔,๒๐๐	๓๒๗,๖๔๐	๓๒๗,๖๔๐	๓๒๗,๖๔๐	การทดแทนตามโครงการ			
๒๕	นายช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างตามภารกิจ	นัก/ชง	๑	๑	๓๘๕,๘๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๒๐๐	๑๒,๒๐๐	๑๔,๒๐๐	๔๒๗,๘๘๐	๔๒๗,๘๘๐	๔๒๗,๘๘๐	(๔๒,๘๘๐)			
๒๖		นักวิชาการ	นัก/ชง	๑	๑	๓๘๕,๖๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๔๒๖,๖๐๐	๔๒๖,๖๐๐	๔๒๖,๖๐๐	(๔๒,๘๐๐)			
๒๗	ผู้อำนวยการช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๓๘๕,๖๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๔๒๖,๖๐๐	๔๒๖,๖๐๐	๔๒๖,๖๐๐	(๔๒,๘๐๐)			
๒๘		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	-	-	๑	๑	+	-	-	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๔๐,๗๕๐	๔๒๖,๖๐๐	๔๒๖,๖๐๐	๔๒๖,๖๐๐	การทดแทนตามเอกสารหมายเลข ๑-๖			

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๒๕	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๕,๐๐๐)
๓๐	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่มตามเอกสารหมายเลข ๑-๖
๓๑	คณกร	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	(๓๕,๖๘๐)
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-	-	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๓๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๓๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๓๖	ครู	ค.ศ.๓	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๓๗	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๔๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๔๓	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๔๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	กสท.สรรหา
๔๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	-	๓๕๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่าเดิม เมื่อ ๓ มิ.ย.๖๖ (๕๐,๖๖๐)
๔๖	ผู้อำนวยการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๔๓,๑๒๐	-	๑	๑	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	(๕,๐๐๐)
๔๗	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	(๕,๐๐๐)
๔๘	คณกร	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๔๙	ผู้อำนวยการ รพ.สต.เชียงเคี่ยน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๕๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๕๑	กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๕๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๕๓	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสุขภาพ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๕๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๕๕	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสุขภาพ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๕๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๕๗	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสุขภาพ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๕๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๕๙	พยาบาลวิชาชีพ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	จะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ

หมายเหตุ

- : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (35,800,000 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน = $37,590,000 \text{ บาท} = (35,800,000 \times 5\%) + 1,790,000 = 37,590,000$
- : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน = $39,469,500 \text{ บาท} = (37,590,000 \times 5\%) + 222,810,00 = 39,469,500$
- : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน = $41,442,975 \text{ บาท} = (39,469,500 \times 5\%) + 233,950,500 = 41,442,975$

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567	=	37,590,000 บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568	=	39,469,500 บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569	=	41,442,975 บาท

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ได้รับงบประมาณที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

: ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ อปท. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณของ อปท. จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.4/ว 849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง กำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อปท. รวมถึงกรณีใช้งบประมาณของ อปท. จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้แก่บุคลากรถ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณให้นำมา

คำนวณเป็นการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ใน อปท. นั้น

: ข้อมูลในช่องเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นายชัยวุฒิ ธรรมสกละ)

(นายกิตติพงษ์ โยนิจ)

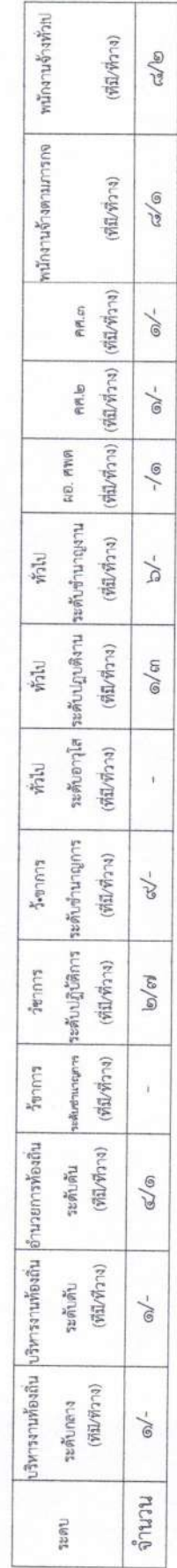
(นายบุญมี ใจอ้าย)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

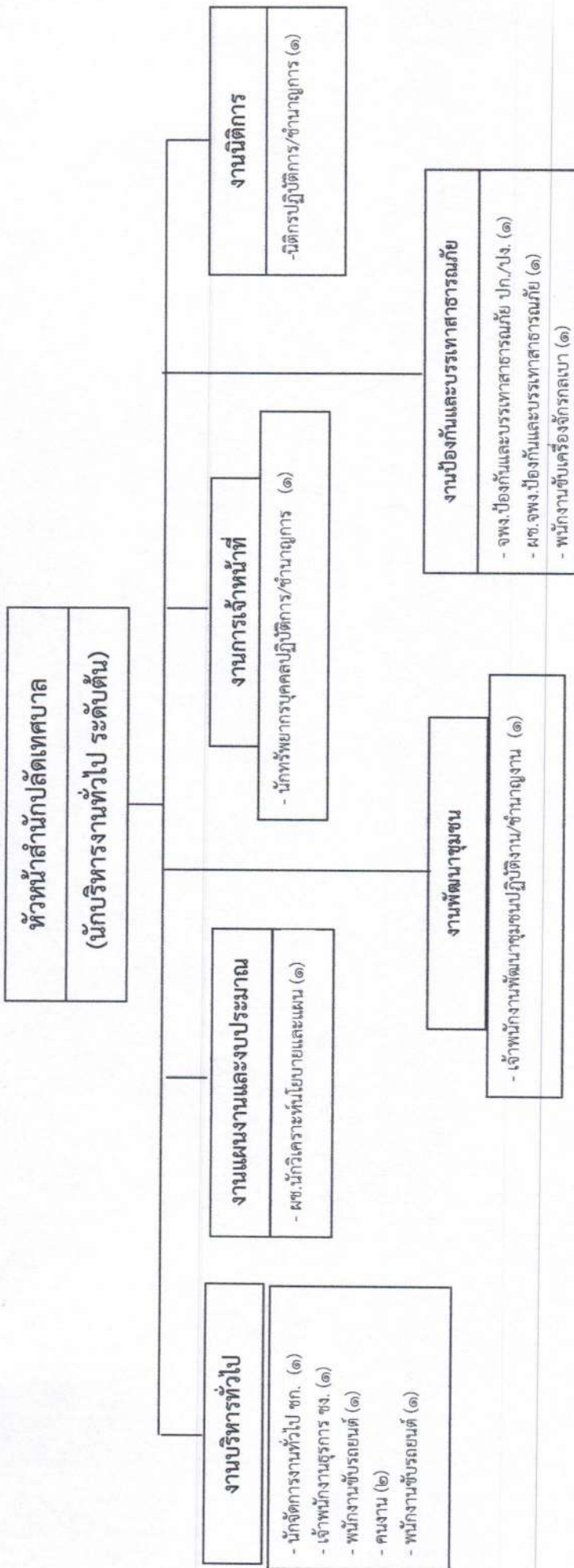
ปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลเชิงเคียน

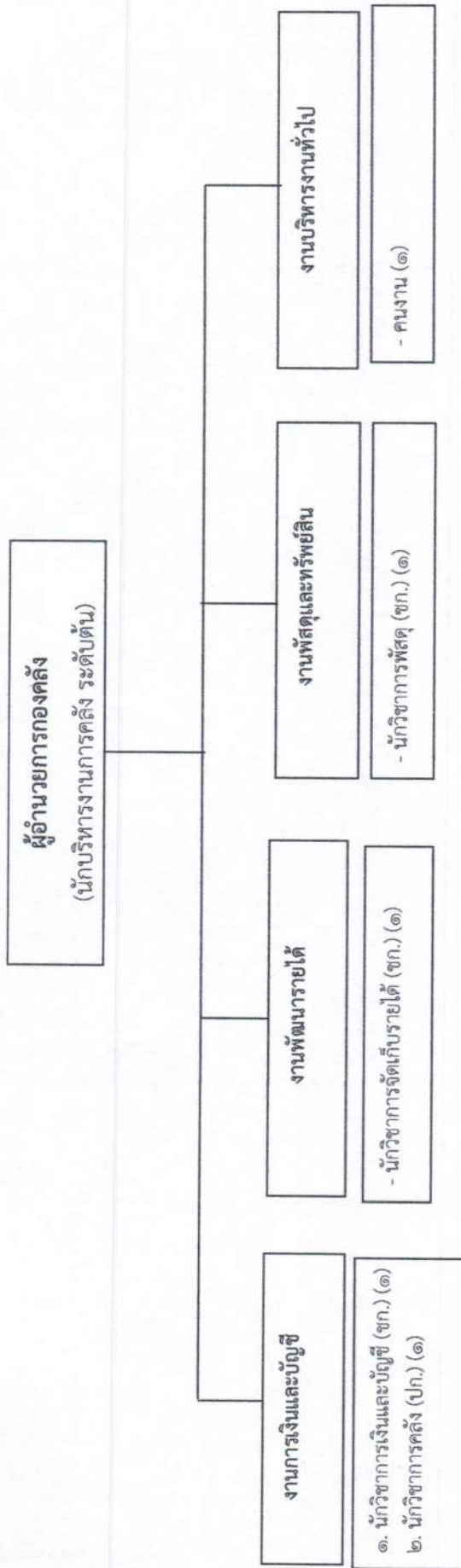


โครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล



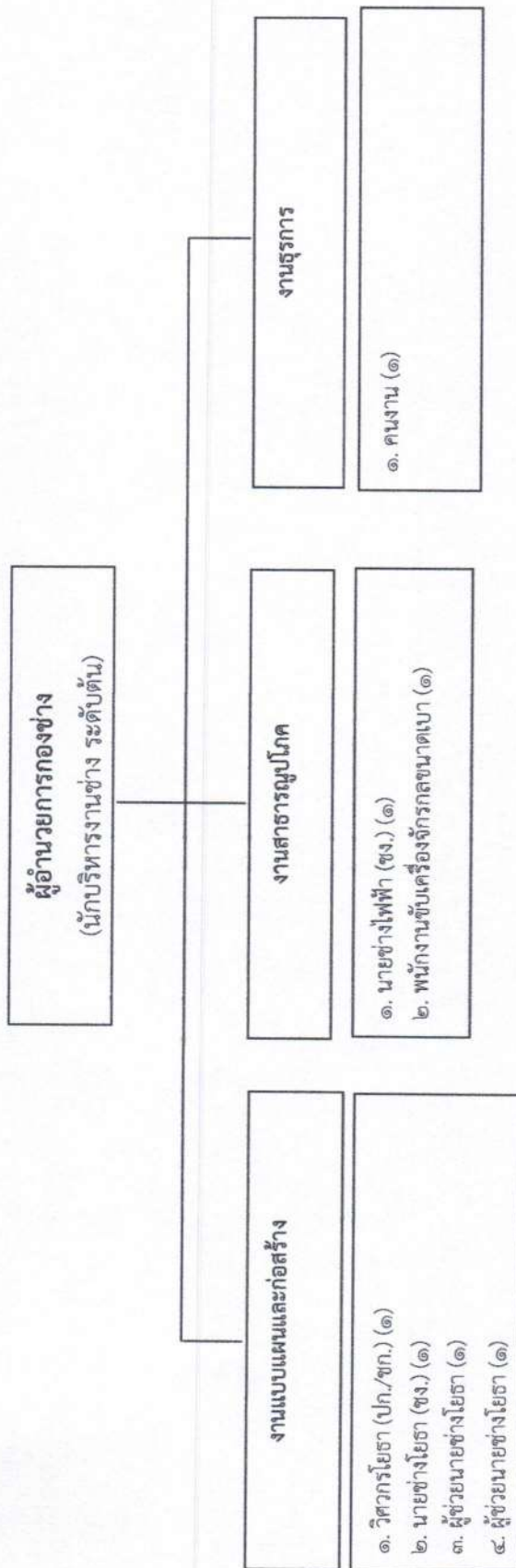
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท วิชาการ (ปก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชพ.)	ประเภท วิชาการ (ชช.)	ประเภท ทั่วไป (ชง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ปง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	๑/-	-	-	๒/-	๑/-	-	-	๒/-	๑/-	๑๓/๑

โครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง



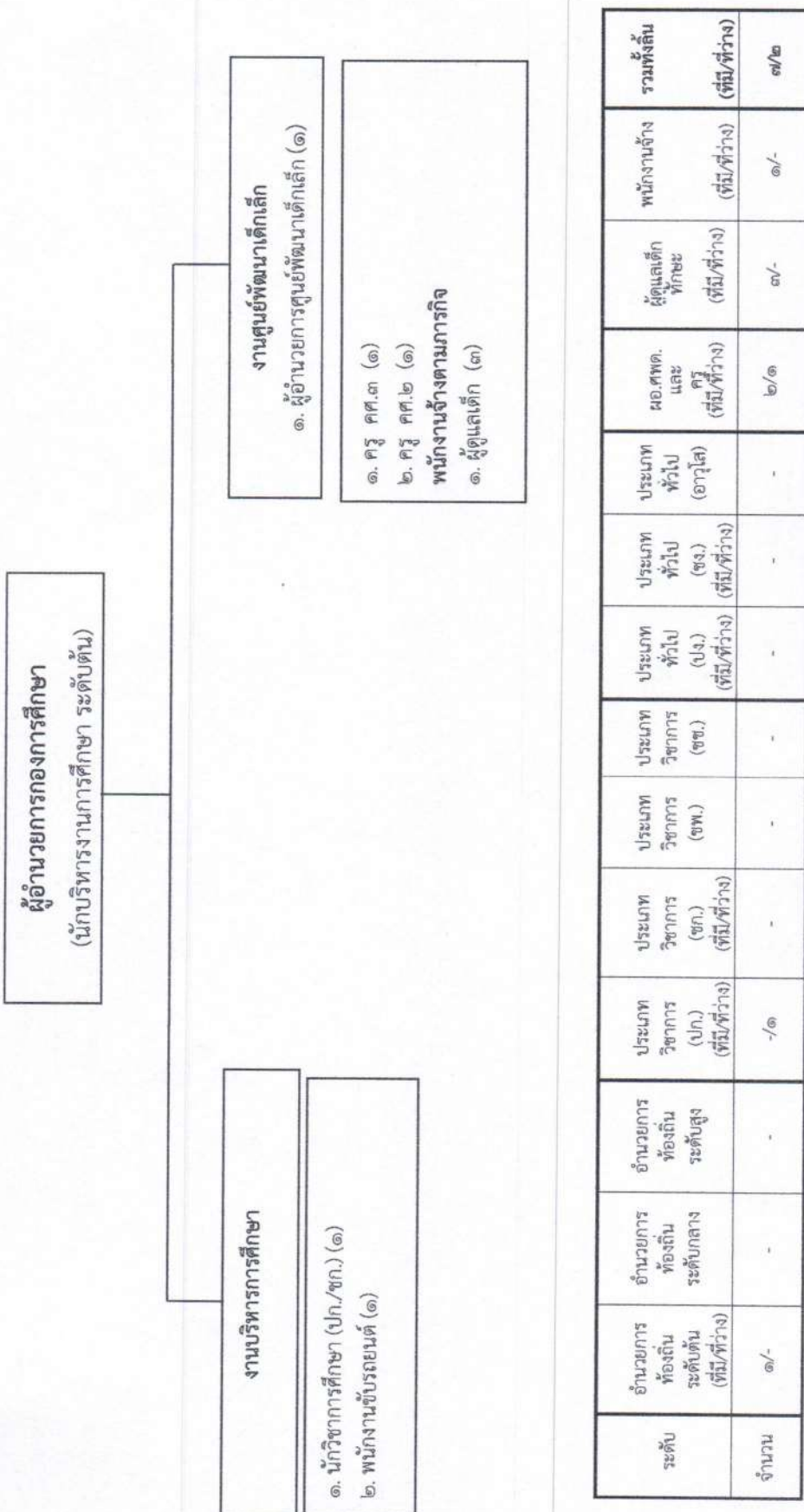
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท วิชาการ (ปก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ขพ.)	ประเภท วิชาการ (ชช.)	ประเภท ทั่วไป (ปง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ขง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (อาวุโส)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	๑/-	-	-	-	๔/-	-	-	-	-	-	-	๑/-	๖/-

โครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง

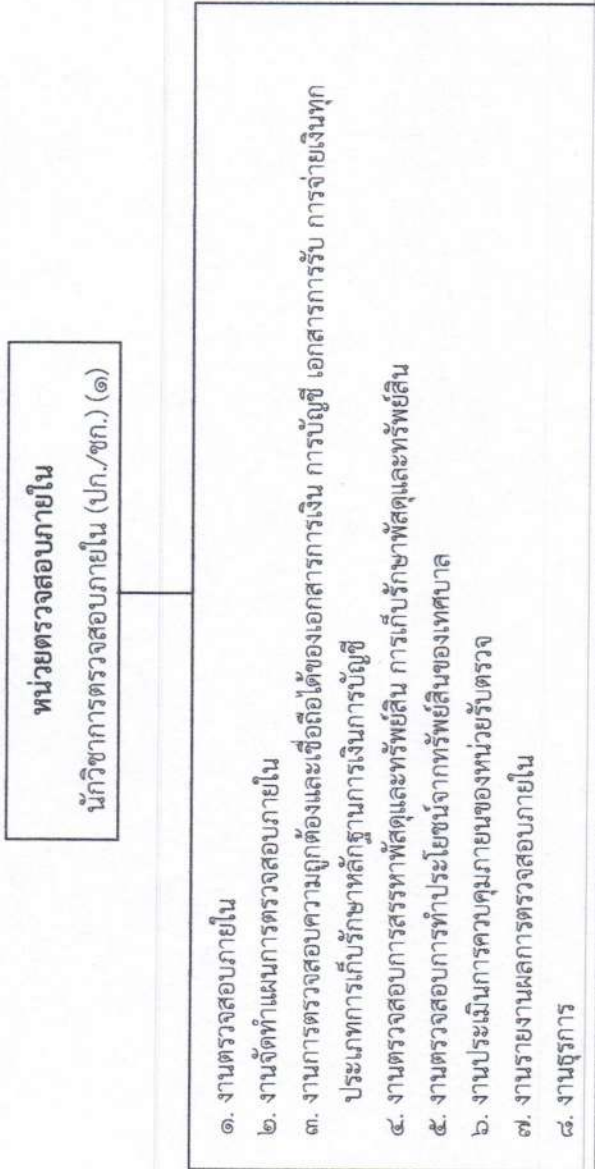


ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท วิชาการ (ปก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ขพ.)	ประเภท วิชาการ (ชข.)	ประเภท ทั่วไป (ปง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ชง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (อาวุโส) (อาวุโส)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	๑/-	-	-	-/๑	-	-	-	-	๒/-	-	-	๒/๒	๕/๓

โครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา

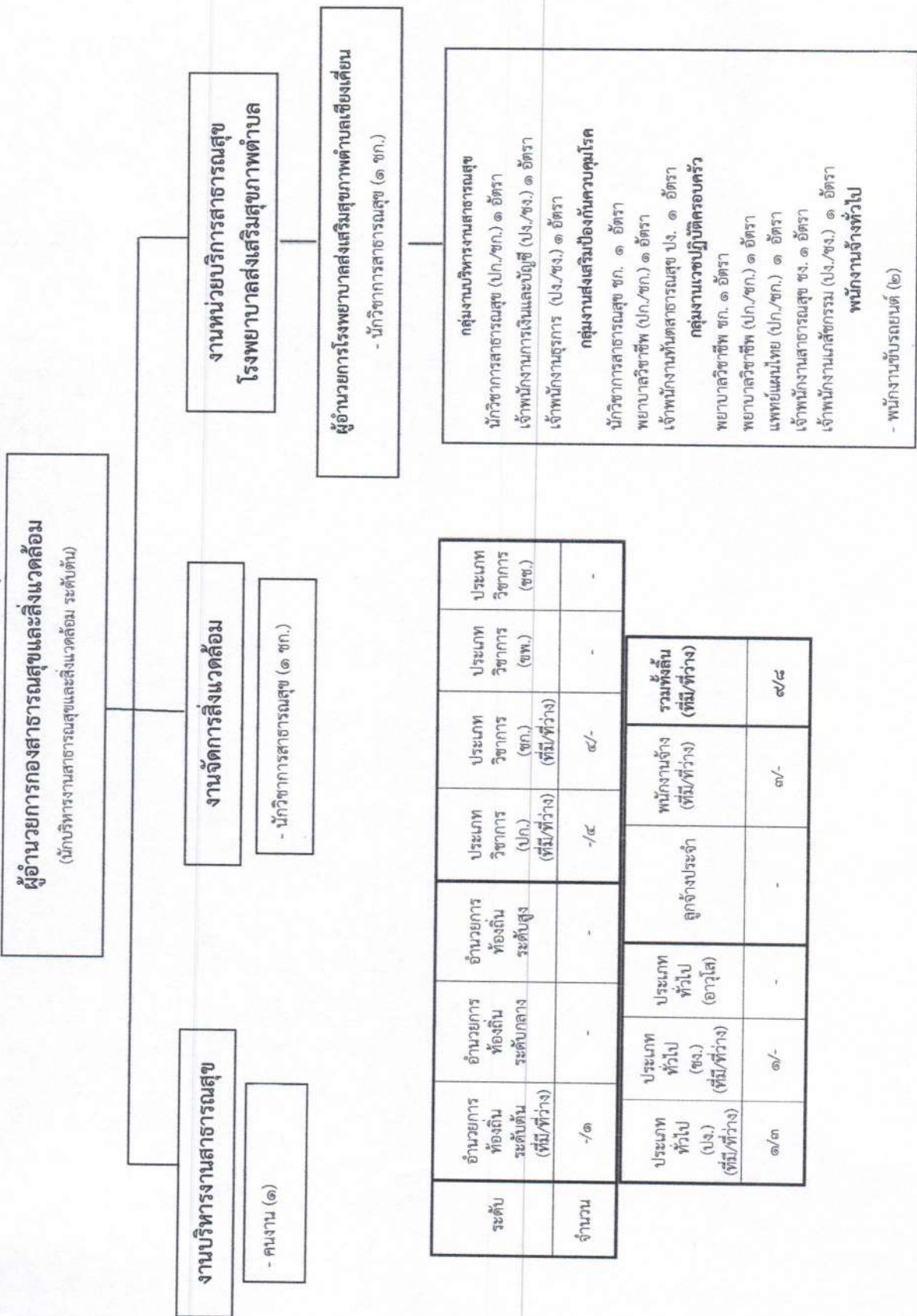


โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท วิชาการ (ปก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชป.)	ประเภท ทั่วไป (ปง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ชง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (อา.โส)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	-	-	-	-/๑	-	-	-	-	-	-	-	-/๑

โครงสร้างส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท วิชาการ (ป.ก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชพ.)	ประเภท วิชาการ (ชช.)
จำนวน	-/๑	-	-	-/๔	๔/-	-	-

ประเภท ทั่วไป (ป.ง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ช.ง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (อ.ว.ส.)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
๑/๓	๑/-	-	-	๓/-	๔/๔

กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข (ป.ก./ชก.) ๑ อัตรา เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ป.ง./ช.ง.) ๑ อัตรา เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ป.ง./ช.ง.) ๑ อัตรา กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค นักวิชาการสาธารณสุข ชก. ๑ อัตรา พยาบาลวิชาชีพ (ป.ก./ชก.) ๑ อัตรา เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข ป.ง. ๑ อัตรา กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว พยาบาลวิชาชีพ ชก. ๑ อัตรา พยาบาลวิชาชีพ (ป.ก./ชก.) ๑ อัตรา แพทย์แผนไทย (ป.ก./ชก.) ๑ อัตรา เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ช.ง. ๑ อัตรา เจ้าหน้าที่งานเภสัชกรรม (ป.ง./ช.ง.) ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป - พนักงานขับรถยนต์ (๒)	
---	--

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานในส่วนราชการ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	นายกิตติพงษ์ ไชยกิจ	บ.บ. (นิติศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	๑๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๗๗๗,๘๘๐ (๖๖,๕๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐	๙๖๕,๘๘๐
๒	นางสาวอติชาต วราห์วิโรจน์	ร.บ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์ นโยบายสาธารณะ)	๑๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๖,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๐๘,๓๒๐
๓	นางสาวสุวิมล ธรรมเสนา	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	๑๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๖,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๐๘,๓๒๐
๔	นางสาวขวัญใจ ฐานะกอง	ว.บ.บ. (ข้าราชการบำนาญ)	๑๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	๑๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๘๖,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	๓๘๖,๕๖๐
๕	นายชัยวุฒิ ธรรมเสนา	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๑๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๖,๓๒๐ (๓๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๖,๓๒๐
๖	นางสาวลัดดาวัลย์ ทาวด์	ป.ด.ร. บัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	๑๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	๑๘๕,๐๔๐
๗	นางสาวสุรพร รัตนวิบูลย์กุล	ป.ว.ช. (บริหารธุรกิจการบัญชี)	๑๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๕,๘๘๐ (๑๖,๕๐๐x๑๒)	-	๑๘๕,๘๘๐
๘	ลีนอกสาณันต์ ไชยกิจ	ป.ด.ร. วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๑๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	-	๒๖๔,๔๘๐
๙	จำลีเนกสุพล พันธ์แก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างกลโลหะ	๑๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทา	๑๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทา	ป.ง.	๒๖๖,๔๐๐ (๒๒,๓๐๐x๑๒)	-	๒๖๖,๔๐๐
๑๐	หม่อมราชวงศ์ฉัตรมาลากรกิจ นางศิริลักษณ์ ผาไชย	ศ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๕๕,๒๔๐ (๒๑,๒๗๐x๑๒)	-	๒๕๕,๒๔๐
๑๑	นายเกียรติวรรณ จิตสอน	ร.บ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณะ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณะ	-	๑๙๕,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐x๑๒)	-	๑๙๕,๒๐๐
๑๒	นายสมชาย นวรัตน์	ร.บ.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้ฝึกหัด)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้ฝึกหัด)	-	๑๙๕,๖๔๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	๑๙๕,๖๔๐
๑๓	นายอนุวัฒน์ ผาไชย	ป.ว.ส. (เทคนิคการผลิต)	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้ฝึกหัด)	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้ฝึกหัด)	-	๑๙๕,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒)	-	๑๙๕,๘๐๐
๑๔	หม่อมราชวงศ์หญิงไป นางสิริมา ไข่มงคล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นางสาวอัมภา ธรรมเสนา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ กำหนดเพิ่มเติม เอกสารหมายเลข ๑-๖

๑๗	กองคลัง นางพรพนา สมฤทธิ์	บร.บ. (การบัญชี)	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๕๐๖,๕๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐
๑๘	นางวิไลพร คำน้อย	บร.ม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๘,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๑๙	นางสาวนันทน์ แก้ววิญญู	บร.บ. (บริหารธุรกิจ)	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๒๐	นางสาวศิลา สิงห์คำ	ศด.บ. (การจัดการทั่วไป)	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๒๑	นางสาวกมลณี สีสวัสดิ์	บ.บ.บ. (การบัญชี)	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๒๒,๒๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๒๒,๒๔๐
๒๒	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวเรณู คุ่มเยี่ยม	บร.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	กองช่าง นายสุภาพ ขาวงาม	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕๖,๑๒๐ (๒๘,๖๔๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๒๐
๒๔	-	-	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๘,๖๔๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๕	นายณภัทรศร เรืองฤทธิ์	ว.บ.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชก.	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชก.	๓๒๘,๘๘๐ (๒๗,๔๑๐x๑๒)	-	-	๓๒๘,๘๘๐
๒๖	นายสุทิน ปันนวม	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม)	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชก.	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชก.	๑๘๘,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๐๐
๒๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายเจ จักสุนทร	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๓,๙๖๐ (๑๕,๓๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๓,๙๖๐
๒๘	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๙	พนักงานจ้างทั่วไป นายณนตรี สมนัย	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเล็ก	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเล็ก	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๐	-	-	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	กองการศึกษา นางสาวปิตดา พาราคูณ	ศด.ม บริหารการศึกษา	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๕๖,๑๒๐ (๓๘,๖๔๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๘,๑๒๐
๓๒	-	-	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๑๒-๒๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๘,๖๔๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๓	ศพด.ตำบลเชียงเคี่ยน	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	-	-	จะสรรหาทดแทนเมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งและงบประมาณจากกรมส่งเสริม

๓๔	นางสาวปริทัศน์ สายศักดิ์	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๑๒-๒๐-๑๔-๒๒๐๔-๕๒๐	ครู	๑๒-๒๐-๑๔-๒๒๐๔-๕๒๐	ครู	ก.ศ.๓	๓๗,๕๐๐ (๓๕,๕๐๐x๑๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๕๐๔,๕๔๐ อุดหนุนทั่วไป
๓๕	นางเพ็ญศรี กิตติมา	ค.ม. (การศึกษาระดับวินัย ๕ ปี)	๑๒-๒๐-๑๔-๒๒๐๔-๕๒๑	ครู	๑๒-๒๐-๑๔-๒๒๐๔-๕๒๑	ครู	ค.ศ.๒	๓๓๓,๓๖๐ (๒๗,๗๘๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๗๕,๓๖๐ อุดหนุนทั่วไป
๓๖	หม่อมราชวงศ์ฉันทนาภิกข	ค.ม. (การศึกษาระดับวินัย ๕ ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๔๕,๒๘๐ (๑๕,๙๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๕,๒๘๐ อุดหนุนทั่วไป
๓๗	นางนิตยา ขงรพ	ค.ม. (การศึกษาระดับวินัย ๕ ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๔๕,๒๘๐ (๑๕,๙๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๕,๒๘๐ อุดหนุนทั่วไป
๓๘	นางเบญจมาศ หุ่นมกร	ค.ม. (การศึกษาระดับวินัย ๕ ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๕,๔๐๐ (๑๐,๙๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๔๐๐ อุดหนุนทั่วไป
๓๙	หม่อมราชวงศ์ท้าวไป นายพิชิตพล แปงเรือน	ปวส. (เทคนิคการลิ้ม)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐ อุดหนุนทั่วไป
๔๐	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑๒-๒๐-๑๔-๒๒๐๔-๕๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑๒-๒๐-๑๔-๒๒๐๔-๕๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ กณ.สรรหา
๔๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	๑๒-๒๐-๑๔-๒๒๐๔-๕๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	๑๒-๒๐-๑๔-๒๒๐๔-๕๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ค.ศ.	๓๗๕,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๕,๖๐๐ ว่าง ๑ มิ.ย ๒๕๖๖
๔๒	นางสาวสายทิพย์ ลิทธิอักษร	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (๑๐๒๖๒๖)	๑๒-๒๐-๑๔-๒๒๐๔-๕๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๒-๒๐-๑๔-๒๒๐๔-๕๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	๔๔๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๔๓	พนักงานจ้างทั่วไป นายประจักษ์ สุวรรณะ	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๔๔	ผู้อำนวยการ วร.ส.ม.เชียงเคี่ยน นายอุทิศรัตน์ หนองแวน	ส.ม. (บริหารงานสาธารณสุข)	๑๒-๒๐-๑๔-๒๒๐๔-๕๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๒-๒๐-๑๔-๒๒๐๔-๕๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	๕๗๕,๘๘๐ (๔๗,๙๕๐x๑๒)	-	-	๕๗๕,๘๘๐ อุดหนุนทั่วไป
๔๕	กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข	-	-	นักวิชาการสาธารณสุข	-	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ จะสรรหาต่อเมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งและงบประมาณจากกรมส่งเสริมฯ
๔๖	-	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๒๓๗,๙๐๐ (๒๔,๘๕๕x๑๒)	-	-	๒๓๗,๙๐๐ จะสรรหาต่อเมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งและงบประมาณจากกรมส่งเสริมฯ
๔๗	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๒๓๗,๙๐๐ (๒๔,๘๕๕x๑๒)	-	-	๒๓๗,๙๐๐ จะสรรหาต่อเมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งและงบประมาณจากกรมส่งเสริมฯ
๔๘	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค นางสาวดาริณี ราชคม	ส.ม. (บริหารงานสาธารณสุข)	๑๒-๒๐-๑๔-๒๒๐๔-๕๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๒-๒๐-๑๔-๒๒๐๔-๕๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐ อุดหนุนทั่วไป

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสมและมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ภายในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานเทศบาลครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล เช่น การพัฒนาด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

โดยวิธีการพัฒนาดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้ได้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกันกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและการติดต่อได้ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหราชสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองในกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานจำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ฯ

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เล็งเห็นถึงความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็น อย่าง ประกอบกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ประกาศให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียรอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการประชาชนและให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

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

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา
๕. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
๘. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ
๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
๔. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
๕. มีใจที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

๑. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
๒. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๕. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๖. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
ประกาศ ณ วันที่

(ลงชื่อ)



(นายบุญมี ใจอ้าย)

นายกเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

สรุปการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569

ที่	อำนาจ	อปท.	หัวข้อที่จะต้องมีในแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2567 - 2569)												มีการรายงานผลจาก การสำรวจข้อมูล ให้ผู้บริหารสั่งการ	คณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประชุม(ว.ค.ป.)		
			หลักการและ เหตุผล		วัตถุประสงค์และ เป้าหมาย การพัฒนา	วิธีการพัฒนา และระยะเวลา ดำเนินการพัฒนา	งบประมาณใน การดำเนินการ พัฒนา		การติดตาม และประเมินผล		บทรูปสำหรับ ผู้บริหารในการ วิเคราะห์ความต้องการ		มีงบประมาณพัฒนา บุคลากรในร่างทบทวน ปี พ.ศ.2567				มีการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหาและความ ต้องการของบุคลากร	
1	เทิจ	ทต. เชียงเคียน	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	✓	5 ก.ค. 2566

(ลงชื่อ)

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นายชัยวุฒิ ธรรมสละ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ

(นายกิตติพงษ์ โยนิจ)

ปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคียน

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นายบุญมี ใจอ้าย)

นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคียน

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	อำเภอ	อปท.	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ในแผนอัตรากำลัง (ข้อ ๙)				คณะกรรมการ จัดทำแผนฯ ประชุม(ว.ด.ป.)
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	เทิง	ทต.เชียงเคี่ยน	๕๒	๕๗	๕๗	๕๗		-	-					๕ ก.ค.๒๕๖๖
				๕๗	๕๗	๕๗	+๖/-๑				๓๔.๕๑	๓๓.๘๕	๓๓.๒๐	
				๕๗	๕๗	๕๗	+๖/-๑	-	-	๓๔.๕๑	๓๓.๘๕	๓๓.๒๐		
				รวมเพิ่ม			๖							
				รวมยุบ			๑							

(ลงชื่อ)

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นายชัยวุฒิ ธรรมสละ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ

(นายกิตติพงษ์ โยนิจ)

ปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นายบุญมี ใจอ้าย)

นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

บัญชีสรุป การกำหนดเพิ่มเติม / ขุดลึก/ปรับปรุงตำแหน่ง/ เกณฑ์ตำแหน่ง

ที่	อำเภอ	อปท.	เทศบาล/ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	แผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.				เพิ่มเติม/ขุดลึก/ปรับปรุงตำแหน่ง/ เกณฑ์ตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙			
๑	เทิง	ทต.เชียงเคี่ยน	๑.สำนักงานเจ้าท่า	+๑	-	-	-	กำหนดเพิ่มเติม	กำหนดเพิ่มเติม ตามเอกสาร ๑-๖	
			๑.พนักงานจ้างทั่วไป							
			คนงานทั่วไป							
			๒.กองช่าง							
			๑.วิศวกรโยธา							
			ปฏิบัติการ/ชำนาญการ							
			๑๒ ๒ ๐๕ ๓๗๐๑ ๐๐๑							
			๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ							
			ผู้ช่วยนายช่างโยธา							
			๓.พนักงานจ้างทั่วไป							
			คนงานทั่วไป	+๑	-	-	-	กำหนดเพิ่มเติม	กำหนดเพิ่มเติม ตามเอกสาร ๑-๖	
			๓.กองการศึกษา							
			๑.นักวิชาการศึกษา							
			ปฏิบัติการ/ชำนาญการ							
			๑๒ ๒ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๑							
			๒.พนักงานจ้างทั่วไป							
			คนงานทั่วไป							
			๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านปล้อง							
			๑.๑ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก							
			รวม	+๖/-๑						

(ลงชื่อ)

(นายชัยวุฒิ ธรรมสละ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้จัดทำข้อมูล

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ โยนิจ)

ปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(ลงชื่อ)

(นายบุญมี ใจอ้าย)

นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

ผู้รับรองข้อมูล

บัญชีสรุป การกำหนดตำแหน่งสหายงานบริหารสถานศึกษา และสหายงานการสอน (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

ที่	อำเภอ	อปท.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.			กำหนดเพิ่ม	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	เทิง	ทต.เชียงเคียง	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงเคียง				กำหนดเพิ่มตามหนังสือ		
			๑.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๑	-	-	สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา	
			เลขที่ตำแหน่ง.....				ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/	จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
			(เลขที่ตำแหน่งไม่ต้องการ)				ว ๓๖ ลว. ๑๐ มี.ค. ๖๖		

(ลงชื่อ)

(นายชัยวุฒิ ธรรมสละ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ โยนิจ)

ปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคียง

ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)

(นายบุญมี ใจ้าย)

นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคียง

ผู้รับรองข้อมูล

บัญชีตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร/สายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง
ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อบท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปี ตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
เทิง	ทด.เชียงเคี่ยน	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓		/	ขอใช้บัญชีสอบแข่งขันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามหนังสือเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เลขที่ ขร ๕๙๐๑๑/ ๒๓๕ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕
		กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑ มิ.ย.๒๕๖๖		/	อบท.มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และอบท. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้วตามประกาศ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ลงวันที่ ๑๖ มิ.ย. ๖๖

 (ลงชื่อ) ผู้จัดทำข้อมูล (นายชัยวุฒิ ธรรมสละ) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	 (ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบข้อมูล (นายกิตติพงษ์ โยนิจ) ปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	 (ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล (นายบุญมี ใจอ้าย) นายกเทศมนตรีนครตำบลเชียงเคี่ยน
---	--	---

ภาคผนวก

ภาคผนวก

๑. ประกาศ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
๒. ประกาศ เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
๓. ประกาศ เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
๔. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๕. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. บัญชีสรุป เพิ่ม ยุบ กรอบอัตรากำลัง



คำสั่งเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

ที่ ๔๖๔/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้ครบกำหนดระยะเวลาการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๑๖ โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล นั้น

เพื่อให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|---------------------|
| ๑) นายบุญมี ใจอ้าย | นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน | ประธานกรรมการ |
| ๒) นายกิตติพงษ์ โยนิจ | ปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน | กรรมการ |
| ๓) นางสาวอาทิตย์ยา วราห์วิโรจน์ | รองปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔) นางพรทนา สมฤทธิ์ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕) นางสาวปติตา พาระคุณ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖) นายสุภาพ ขาวงาม | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗) นางสาวฐิตาภรณ์ ดุแก้ว | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘) นายชัยวุฒิ ธรรมสละ | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่พิจารณาการจัดทำ ทบทวน ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลโดยเคร่งครัดทุกประการ

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบุญมี ใจอ้าย)

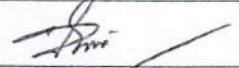
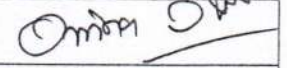
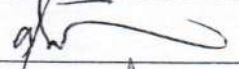
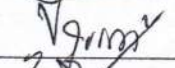
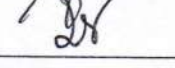
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

รายชื่อผู้เข้าประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันพุธ ที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายบุญมี ใจอ้าย	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายกิตติพงษ์ โยนิจ	กรรมการ	
๓	นางสาวอาทิตย์า วราห์วิโรจน์	กรรมการ	
๔	นางพรทนา สมฤทธิ์	กรรมการ	
๕	นายสุภาพ ขาวงาม	กรรมการ	
๖	นางสาวปติตตา พาระคุณ	กรรมการ	
๗	นางสาวจิตาภรณ์ ดุแก้ว	กรรมการและเลขานุการ	
๘	นายชัยวุฒิ ธรรมสละ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันพุธ ที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ผู้มาประชุม

๑. นายบุญมี ใจอ้าย	นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน	ประธานกรรมการ
๒. นายกิตติพงษ์ โยนิจ	ปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	กรรมการ
๓. นางสาวอาทิตย์ วราห์โรจน์	รองปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	กรรมการ
๔. นางพรทนา สมฤทธิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายสุภาพ ขาวงาม	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวปิติตา พาระคุณ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางสาวจิตาภรณ์ ดูแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นายชัยวุฒิ ธรรมสละ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม

เวลา ๑๔.๐๐ น.

นายบุญมี ใจอ้าย ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน ในฐานะเป็นประธาน
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้ดำเนินการประชุม
โดยมีระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

นายบุญมี ใจอ้าย

ประธานคณะกรรมการ - ตามที่นักทรัพยากรบุคคลได้เสนอขอให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เนื่องจากว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-
๒๕๖๖) จะได้ครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ ดังนั้น จึงได้มีคำสั่ง
เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ที่ ๔๖๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายบุญมี ใจอ้าย	นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน	ประธานกรรมการ
๒. นายกิตติพงษ์ โยนิจ	ปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	กรรมการ
๓. นางสาวอาทิตย์ วราห์โรจน์	รองปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	กรรมการ
๔. นางพรทนา สมฤทธิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายสุภาพ ขาวงาม	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวปิติตา พาระคุณ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางสาวจิตาภรณ์ ดูแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นายชัยวุฒิ ธรรมสละ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

/โดยให้...

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยให้ คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลโดยเคร่งครัดทุกประการ

ที่ประชุม

- รับทราบ

๑.๒ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

นายบุญมี ใจอ้าย

ประธานคณะกรรมการ - แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ขอให้ผู้ช่วยเลขานุการ ได้ชี้แจงให้ที่ประชุมทราบ

นายชัยวุฒิ ธรรมสละ

ผู้ช่วยเลขานุการฯ - สำหรับแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ สืบเนื่องมาจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ที่ได้ บังคับใช้มาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และได้สิ้นสุดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

ดังนั้น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จึงได้มีหนังสือ อ้างถึงหนังสือจังหวัด เชียงราย ที่ ขร ๐๐๒๓.๑๒/ว ๑๙๙ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้องค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น ดำเนินการตามหนังสือและคู่มือโดยเคร่งครัด ซึ่งได้สำเนาแจกจ่ายให้คณะกรรมการ ทุกท่านก่อนเข้าร่วมประชุมเรียบร้อยแล้ว

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การพิจารณาทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ

/นายบุญมี...

นายบุญมี ใจอ้าย

ประธานคณะกรรมการ - ตามประกาศ ก.ท.จ เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ได้กำหนดให้มีเทศบาล ๓ ประเภท ประกอบด้วย

๑. เทศบาลประเภทสามัญ
๒. เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง
๓. เทศบาลประเภทพิเศษ

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จัดอยู่ในระดับประเภทเทศบาลสามัญ ดังนั้นขอให้มีการแก้ไขในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ด้วย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานกิจการคณะผู้บริหาร ๒) งานกิจการสภาเทศบาล ๓) งานธุรการ ๔) งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๕) งานเลือกตั้ง ๖) งานการประชุม ๗) งานประชาสัมพันธ์ ๘) งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๙) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑๐) งานส่งเสริมการเกษตร งานการเจ้าหน้าที่ ๑) งานสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง ๒) งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ๓) งานสิทธิและสวัสดิการ ๔) งานสรรหาและเลือกสรร ๕) งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๖) งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม งานแผนงานและงบประมาณ ๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) งานงบประมาณและเงินอุดหนุน ๓) งานนโยบายและแผน งานนิติการ ๑) งานกฎหมาย ๒) งานนิติกรรมสัญญา ๓) งานวินัย ๔) งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม ๑) งานพัฒนาชุมชน ๒) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๓) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๑. สำนักปลัดเทศบาล งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานกิจการคณะผู้บริหาร ๒) งานกิจการสภาเทศบาล ๓) งานธุรการ ๔) งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๕) งานเลือกตั้ง ๖) งานการประชุม ๗) งานประชาสัมพันธ์ ๘) งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๙) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑๐) งานส่งเสริมการเกษตร งานการเจ้าหน้าที่ ๑) งานสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง ๒) งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ๓) งานสิทธิและสวัสดิการ ๔) งานสรรหาและเลือกสรร ๕) งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๖) งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม งานแผนงานและงบประมาณ ๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) งานงบประมาณและเงินอุดหนุน ๓) งานนโยบายและแผน งานนิติการ ๑) งานกฎหมาย ๒) งานนิติกรรมสัญญา ๓) งานวินัย ๔) งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม ๑) งานพัฒนาชุมชน ๒) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๓) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	

/โครงสร้าง...

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง งานการเงินและบัญชี ๑) งานระเบียบการคลัง ๒) งานสถิติการคลัง ๓) งานบำเหน็จบำนาญ ๔) งานบริหารงานคลัง งานพัฒนารายได้ ๑) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๓) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๑) งานจัดหาพัสดุ ๒) งานทะเบียนทรัพย์สิน ๓) งานบริหารสัญญา งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานธุรการ	๒. กองคลัง งานการเงินและบัญชี ๑) งานระเบียบการคลัง ๒) งานสถิติการคลัง ๓) งานบำเหน็จบำนาญ ๔) งานบริหารงานคลัง งานพัฒนารายได้ ๑) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๓) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๑) งานจัดหาพัสดุ ๒) งานทะเบียนทรัพย์สิน ๓) งานบริหารสัญญา งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานธุรการ	
๓. กองช่าง งานแบบแผนและก่อสร้าง ๑) งานการโยธา ๒) งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓) งานวิศวกรรมโยธา ๔) งานสำรวจและออกแบบ ๕) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๖) งานควบคุมการก่อสร้าง ๗) งานประมาณราคา ๘) งานจัดทำราคากลาง งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานธุรการ งานสาธารณูปโภค ๑) งานจัดการคุณภาพน้ำ ๒) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า ๓) งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร ๔) งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร	๓. กองช่าง งานแบบแผนและก่อสร้าง ๑) งานการโยธา ๒) งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓) งานวิศวกรรมโยธา ๔) งานสำรวจและออกแบบ ๕) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๖) งานควบคุมการก่อสร้าง ๗) งานประมาณราคา ๘) งานจัดทำราคากลาง งานสาธารณูปโภค ๑) งานจัดการคุณภาพน้ำ ๒) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า ๓) งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานธุรการ	
๔. กองการศึกษา งานบริหารการศึกษา ๑) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒) งานแผนงานและโครงการ ๓) งานวิชาการ ๔) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖) งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานธุรการ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๑) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา งานบริหารการศึกษา ๑) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒) งานแผนงานและโครงการ ๓) งานวิชาการ ๔) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖) งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๗) งานธุรการ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๑) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑) งานตรวจสอบภายใน ๒) งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ๓) งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภทการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี ๔) งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๕) งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล ๖) งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๗) งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๘) งานธุรการ	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑) งานตรวจสอบภายใน ๒) งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ๓) งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภทการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี ๔) งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๕) งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล ๖) งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๗) งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๘) งานธุรการ	

๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานวางแผนสาธารณสุข ๒) งานเผยแพร่และฝึกอบรม ๓) งานสัตว์แพทย์ ๔) งานธุรการ ๖.๒ งานจัดการสิ่งแวดล้อม ๑) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๒) งานส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๓) งานรักษาความสะอาด ๖.๓ งานหน่วยบริการสาธารณสุข (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) - กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานบริหารงานบุคคล ๓) งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข ๔) งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ ๕) งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ ๖) งานหลักประกันสุขภาพ ๗) งานสุขภาพภาคประชาชน ๘) งานกฎหมายสาธารณสุข - กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค รายละเอียดดังนี้ ๙) งานแผนงาน/โครงการ ๑๐) งานส่งเสริมสุขภาพ ๑๑) งานป้องกันควบคุมโรค ๑๒) งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ๑๓) งานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย ๑๔) งานทันตสาธารณสุข ๑๕) งานแพทย์แผนไทย - กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว รายละเอียดดังนี้ ๑๖) งานแผนงาน/โครงการ ๑๗) งานรักษาพยาบาล ๑๘) งานป้องกันควบคุมการติดเชื้อในคลินิก ๑๙) งานเภสัชสาธารณสุข ๒๐) งานส่งต่อผู้ป่วย ๒๑) งานเวชปฏิบัติครอบครัวในชุมชน ๒๒) งานฟื้นฟูสภาพ	๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานวางแผนสาธารณสุข ๒) งานเผยแพร่และฝึกอบรม ๓) งานสัตว์แพทย์ ๔) งานธุรการ ๖.๒ งานจัดการสิ่งแวดล้อม ๑) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๒) งานส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๓) งานรักษาความสะอาด ๖.๓ งานหน่วยบริการสาธารณสุข (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) - กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานบริหารงานบุคคล ๓) งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข ๔) งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ ๕) งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ ๖) งานหลักประกันสุขภาพ ๗) งานสุขภาพภาคประชาชน ๘) งานกฎหมายสาธารณสุข - กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค ๙) งานแผนงาน/โครงการ ๑๐) งานส่งเสริมสุขภาพ ๑๑) งานป้องกันควบคุมโรค ๑๒) งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ๑๓) งานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย ๑๔) งานทันตสาธารณสุข ๑๕) งานแพทย์แผนไทย - กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว ๑๖) งานแผนงาน/โครงการ ๑๗) งานรักษาพยาบาล ๑๘) งานป้องกันควบคุมการติดเชื้อในคลินิก ๑๙) งานเภสัชสาธารณสุข ๒๐) งานส่งต่อผู้ป่วย ๒๑) งานเวชปฏิบัติครอบครัวในชุมชน ๒๒) งานฟื้นฟูสภาพ	
---	---	--

ที่ประชุม

- รับทราบ

๓.๒ การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ

นายบุญมี ใจอ้าย

ประธานคณะกรรมการ - การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือกตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

นายชัยวุฒิ ธรรมสละ

ผู้ช่วยเลขานุการฯ - การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมาเพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลังในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดยเรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน กองการศึกษาฯ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนราชการตามลำดับนำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม ปัจจุบันคำนวณค่าใช้จ่ายคร่าวๆ ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๓๔.๔๕ จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าร้อยละดังกล่าวด้วย ส่วนค่างานที่ประธานฯ ให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขาก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเกลียอัตรา ดังรายละเอียดดังนี้ (ตามเอกสารแนบ)

นายบุญมี ใจอ้าย

ประธานคณะกรรมการ - สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างานและการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากรเป็นหลักขอเชิญเลยครับ

/นางสาว...

นางสาวฐิตาภรณ์ ดูแก้ว

กรรมการ

- สำนักปลัดเทศบาล ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๒ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๗ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตราและพนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสาวฐิตาภรณ์ ดูแก้ว	ปริญญาโท	หัวหน้าสำนักปลัด	
๒	นางสาวขวัญวิภา ฐานะกอง	ปริญญาตรี	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	
๓	นายชัยวุฒิ ธรรมสละ	ปริญญาตรี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติ	
๔	นางสาวลัดดาวัลย์ ทาวงค์	ปริญญาตรี	นิติกรปฏิบัติการ	
๕	นางสาวสุรางค์ รัตนภิญโญกุล	ปวช.	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	
๖	สิบเอกसानิตย์ ไชสุนา	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	
๗	จ่าสิบเอกศุภพล พันธุ์แก่น	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	
๘	นางศิริลักษณ์ ผาบไชย	ปริญญาตรี	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	จ้างตามภารกิจ
๙	นายกัลยวรรณ อีสอน	ปริญญาตรี	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	จ้างตามภารกิจ
๑๐	นายสมชาย นรรัตน์	ปริญญาตรี	พนักงานขับรถยนต์	จ้างตามภารกิจ
๑๑	นายธนุตม์ ผาบไชย	ปริญญาตรี	พนัก.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ้างตามภารกิจ
๑๒	นางศิรินาถ ไชยมงคล	ม.๖	คนงาน	ทั่วไป
๑๓	นางสาวอมิตา ธรรมสิทธิ์	ปริญญาตรี	คนงาน	ทั่วไป

ปัจจุบันในส่วน of ข้าราชการ เพื่อให้มีคณครองครบทุกตำแหน่ง และจากการวิเคราะห์ความสำคัญ of ทุกตำแหน่งเมื่อเทียบกับบัญชีการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งที่ทําอยู่ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าจำนวนคณกับภารกิจงาน ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควรเนื่องจากคณมีน้อยและแต่ละตำแหน่งได้รับมอบหมายหลายภารกิจ จึงขอกำหนดพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับการปฏิบัติงานดูแลรักษารถยนต์ส่วนกลางซึ่ง มีรถยนต์ส่วนกลางเพิ่มขึ้น จำนวน ๑ คัน

นางพรพนา สมฤทธิ์

กรรมการ

- กองคลังตำแหน่งของข้าราชการทั้งสิ้น ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางพรพนา สมฤทธิ์	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๒	นางวิไลพร คำน้อย	ปริญญาโท	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	
๓	นางสาวนันนภัส แก้ววิญ	ปริญญาตรี	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	
๔	นางสาวศิลา สิงห์คำ	ปริญญาตรี	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	
๕	นางสาวเกศินี มีสิทธิ์	ปริญญาตรี	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	
๖	นางเรณู คุ้ยเอี่ยม	ปริญญาตรี	คนงานทั่วไป	

/ตำแหน่ง...

ตำแหน่งต่างๆ ในกองคลังมีการวิเคราะห์ความสำคัญของทุกตำแหน่งเมื่อเทียบกับบัญชีการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งที่ทำอยู่ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าจำนวนคนกับภารกิจงานเหมาะสมแล้ว ไม่มีการปรับลดตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งในกองคลัง

นายสุภาพ ขาวงาม

กรรมการ

- มีตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ ข้าราชการ ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ว่าง - อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายสุภาพ ขาวงาม	ปริญญาตรี	ผอ.กองช่าง	
๒	นายณภัทรศร เรืองฤทธิ์	ปริญญาตรี	นายช่างโยธาชำนาญงาน	
๓	นายชุตินธ์ ปันนวน	ปวส.	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	
๔	นายเจ จักสุจันทร์	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จ้างตามภารกิจ
๕	นายมนตรี สนั่น	ปวส.	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างทั่วไป

- กองช่าง ณ ปัจจุบันนี้ มีความจำเป็นต้องขอกำหนดใหม่ตามโครงสร้าง โดยกำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) ๑ อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานด้านกองช่างที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับแนวทางการปฏิบัติงานและการดำเนินภายใต้นโยบายภาครัฐ มีระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับที่มีการเปลี่ยนแปลงกับสภาวะการดำเนินการปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มาปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้มีการพัฒนาอย่างเหมาะสม และต่อเนื่อง

นางสาวปัทมา พาระคุณ

กรรมการ

- กองการศึกษา ปัจจุบันมีตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ ทั้งสิ้น ๓ ตำแหน่ง ๖ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสาวประไพ พาระคุณ	ปริญญาโท	ผอ.กองการศึกษา	
๒	นางสาวนารีรัตน์ สายศักดิ์	ปริญญาโท	ครูชำนาญการ ศศ.๓	
๓	นางเพ็ญศรี กิตติมา	ปริญญาตรี	ครู ศศ.๒	
๔	นางพิมพ์พร มั่งกุณา	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก	จ้างตามภารกิจ
๕	นางนิตยา ขจรภพ	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก	จ้างตามภารกิจ
๖	นางเบญจมาศ พุ่มกุมาร	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก	จ้างตามภารกิจ
๗	นายพิชิต แสงเรือน	ม.๖	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป
๘	-	-	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป

/- ในส่วน...

- ในส่วนของความต้องการกำลังคนในกองการศึกษา ตอนนี้มีตำแหน่งที่ว่าง ๑ อัตรา คือ พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) และเด็กในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีทั้งสิ้น ๓๘ คนซึ่งเหมาะสมอัตราส่วนของครูและผู้ดูแลเด็กแล้วและเมื่อเทียบกับบัญชีการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งที่ทำอยู่ปัจจุบัน แต่เนื่องจากกรมส่งเสริมกำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการกำหนด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และจะดำเนินการสรรหาตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งและงบประมาณจากกรมส่งเสริมแล้วเท่านั้น แต่ในด้านงานบริหารงานการศึกษามีความจำเป็น จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๑ อัตรา เพื่อรองรับงานด้านนโยบายด้านการศึกษาและวัฒนธรรม ซึ่งเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง และกำหนดให้งานด้านการศึกษาและวัฒนธรรม สามารถพัฒนาครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งดังกล่าวขึ้น และขออนุมัติยกเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) ๑ อัตรา เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

นางสาวธิตาภรณ์ ดุแก้ว กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
หัวหน้าสำนักปลัด

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	-	-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา
๒	นางสาวสายเพียร สิงธิอักษร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเชียงเคี่ยน	ปริญญาตรี	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	
๓	ผู้อำนวยการ รพสต./สอ. นายฤทธิรงค์ หนองแขวน	ปริญญาโท	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	
	กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข			
๔	-	-	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๕	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๖	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค			
๗	นางสาวดาริณี ราชคม	ปริญญาโท	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	
๘	-	-	พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๑๐	นางสาวประกายศรี รักดี	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง.	
	กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว			
๑๒	นางศิริสรดา จันทริใจ	ปริญญาตรี	พยาบาลวิชาชีพ ชก.	
๑๓	-	-	แพทย์แผนไทย	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
๑๔	นางสาวนภพรรัตน์ สารทอง	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชง.	
๑๕	-	-	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ปง./ชง.	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๑๖	นายปิยวัฒน์ อายุวงค์	ปวช.อิเล็กทรอนิกส์	พนักงานขับรถยนต์	
๑๗	นายเฉลิมชัย เชื้อเมืองพาน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานขับรถยนต์	

นางสาวฐิตาภรณ์ ดุแก้ว กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

หัวหน้าสำนักงานปลัด จะดำเนินการสรรหาตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งและงบประมาณจากกรมส่งเสริมแล้วเท่านั้น กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการตั้งครบบตามโครงสร้าง คือ ผู้อำนวยการ ๑ อัตรา สายวิชาการ ๑ อัตรา สายทั่วไป ๒ อัตรา เห็นควรให้มีการกำหนดตำแหน่ง ให้ครบบตามโครงสร้าง เนื่องจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้ขอกำหนดกำหนดกองไป และดำเนินการส่งเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบจากก.ท.จ. จังหวัดเชียงราย ซึ่งจะสามารถประกาศใช้แผนอัตราค่าหลังใหม่ในวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ จึงไม่มีความจำเป็นในการกำหนดหนดตำแหน่งเพิ่มเติม แต่จะดำเนินการสรรหาตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งและงบประมาณจากกรมส่งเสริมแล้วเท่านั้น

นายบุญมี ใจอ้าย

ประธานคณะกรรมการ - มีกรรมการท่านใดจะเสนอหรือแก้ไขในส่วนใดอีกหรือไม่หากไม่มีแล้วก็ขอเลขานุการสรุปให้ที่ประชุมทราบเพื่อขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม - ให้เพิ่มตำแหน่ง ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่ส่วนราชการร้องขอ

๓.๓ การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

นายบุญมี ใจอ้าย

ประธานคณะกรรมการ - ตามร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ที่ได้เสนอให้คณะกรรมการได้ตรวจสอบแล้วนั้น มีท่านใดมีข้อเสนอหรือไม่

นายกิตติพงษ์ โยนิจ

กรรมการ - จากการตรวจสอบเบื้องต้นพบว่าข้อมูลดังกล่าวครบถ้วนแล้วและถูกต้องแล้วเห็นควรให้รีบดำเนินการ ส่งจังหวัดให้ทันห้วงเวลาและประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นี้ขอบคุณครับ

/นายบุญมี....

นายบุญมี ใจอ้าย

ประธานคณะกรรมการ - เห็นควรให้รับดำเนินการตามที่ท่านปลัดเสนอ

นายชัยวุฒิ ธรรมสละ

ผู้ช่วยเลขาธิการฯ

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตราว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
ทต.เชียงเคี่ยน	ปลัดเทศบาล	บริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	-	
	รองปลัดเทศบาล	บริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	-	
รวม ๒ ตำแหน่ง			๒	๒	-	
สำนักปลัด เทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	-	
	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	๑	-	
	นิติกร	วิชาการ	๑	๑	-	
	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	๑	๑	-	
	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทา	ทั่วไป	๑	๑	-	
	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	
	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
รวม ๑๔ ตำแหน่ง			๑๔	๑๓	+๑	เอกสาร ๑-๖
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	๑	-	
	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	๑	๑	-	
	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๑	๑	-	
	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๑	๑	-	
	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
รวม ๖ ตำแหน่ง			๖	๖	-	

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
	วิศวกรโยธา	วิชาการ	๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม
	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	๑	-	ตามโครงสร้าง
	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	๑	๑	-	
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	เอกสาร ๑-๖
	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
รวม ๘ ตำแหน่ง			๘	๕	+๓	เอกสาร ๑-๖
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
กองการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
	สพด.เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน					
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	+๑	กำหนดเมื่อ จะดำเนินการขยายศูนย์ ได้รับการให้พรจากหน่วยงาน งบประมาณจากงบส่งเสริมฯ
	ครู	ครู	๒	๒	-	
	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๓	-	
	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
รวม ๑๐ ตำแหน่ง			๙	๗	๒	
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑	-	๑	
	รวม ๑ ตำแหน่ง		๑	-	๑	
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	อำนวยการ	๑	-	๑	
	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๑	๑	-	
	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเชียง เคี่ยน					
	ผู้อำนวยการ รพสต./สอ.น.					
	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๑	๑	-	
	กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข					
	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๑	-	๑	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับ การจัดสรรตำแหน่งจากกรม ส่งเสริมฯ
	เจ้าพนักงานการเงินและ	ทั่วไป	๑	-	๑	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับ การจัดสรรตำแหน่งจากกรม ส่งเสริมฯ

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	-	๑	จะสรรหาได้เมื่อมีได้กับการจัดการ ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค					
	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๑	๑	-	
	พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	๑	-	๑	จะสรรหาได้เมื่อมีได้กับการจัดการ ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ทั่วไป	๑	๑	-	
	กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว					
	พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	๑	๑	-	
	พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	๑	-	๑	จะสรรหาได้เมื่อมีได้กับการจัดการ ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
	แพทย์แผนไทย	วิชาการ	๑	-	๑	จะสรรหาได้เมื่อมีได้กับการจัดการ ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	๑	๑	-	
	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	ทั่วไป	๑	-	๑	จะสรรหาได้เมื่อมีได้กับการจัดการ ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ
	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้าง ทั่วไป	๑	๑	-	
	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้าง ทั่วไป	๑	๑	-	
รวม ๑๗ ตำแหน่ง			๑๗	๙	๘	

- ในส่วนการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยค่าใช้จ่ายดังกล่าวจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ โดยประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ดังนี้

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (บาท)	การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๓๗,๕๙๐,๐๐๐	๑๒,๙๘๓,๘๖๓	๓๔.๕๑
๒๕๖๘	๓๙,๔๖๙,๕๖๐	๑๓,๓๖๑,๙๘๘	๓๓.๘๕
๒๕๖๙	๔๑,๔๔๒,๙๔๕	๑๓,๗๕๗,๑๕๑	๓๓.๒๐

/นายบุญมี ...

นายบุญมี ใจอ้าย

ประธานคณะกรรมการ - เมื่อทุกท่านได้ทราบข้อมูลและศึกษาร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดีแล้ว กระผมขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนฯเพื่อจักได้ส่งให้ ก.ท.จ.เชียงราย เห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป

มติที่ประชุม

- เห็นชอบร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

นายบุญมี ใจอ้าย

ประธานคณะกรรมการ - เรื่องอื่น ๆ มีใครจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุมขอบคุณครับ

เลิกประชุม เวลา ๑๖.๐๐ น.

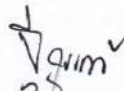
(ลงชื่อ)



(นายชัยวุฒิ ธรรมสละ)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นางสาวจิตาภรณ์ ดุแก้ว)
กรรมการและเลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายบุญมี ใจอ้าย)
ประธานกรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม

สรุปการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตราจ้าง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569)

(อัตรา)

ที่	อำเภอ	เทศบาล/อป.ต.	สังกัดโรงเรียน				สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ประเภทบริหาร	กลุ่มงาน	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป	พนักงานจ้าง			รวม
			ผอ.รร.	รอง ผอ.	ครูผู้ช่วย.	สนับสนุนการสอน	สนับสนุนสถานศึกษา	ผอ.ศูนย์ฯ	ครูผู้ช่วย				ภารกิจเชี่ยวชาญ	ภารกิจคุณวุฒิ	ภารกิจทักษะ	
1	เทิง	เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	-	-	-	-	-	1	-	-	2		-	1		6
		รวมทั้งสิ้น						1			2			1	2	6

(ลชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นายชัยวุฒิ ธรรมสละ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

หมายเหตุ ตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนการสอน หมายถึง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ที่ปฏิบัติงานที่โรงเรียน
ตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา หมายถึง ภารโรง

สรุปการขอยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569)
(อัตรา)

ที่	อำเภอ	เทศบาล/อบต.	สายงานผู้บริหารประเภท อำนวยการท้องถิ่น	สายงานผู้ปฏิบัติ ประเภทวิชาการ	สายงานผู้ปฏิบัติ ประเภททั่วไป	พนักงานจ้าง			รวมจำนวน ทั้งหมด (อัตรา)
						ภารกิจ คุณวุฒิ	ภารกิจ ทักษะ	ทั่วไป	
1	เวียง	เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	-	-	-	-	-	1	1
		รวมทั้งสิ้น						1	1

(ลือ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นายชัยวุฒิ ธรรมสละ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

