แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒



เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมา เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
- กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๔
- การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน	๑๐
- ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	๑๒
- ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๓
- กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	๑๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
- อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
- ยุทศาสตร์การพัฒนาในระดับต่างๆ	๒๒
- นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหาร	๒๓
- การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
- การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กร	๒๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๗
- วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	๓๗
- การวิเคราะห์ SWOT ของบุคลากร	๓๘
- การวิเคราะห์ SWOT ขององค์กร	๓๙
- ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๙
- แนวทางในการแก้ไขปัญหา	๓๙
- ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว	๔๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๓
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๔๓
- อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ	๔๓
- โครงสร้างส่วนราชการ	๔๕
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๔๘
- การวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ	๔๙
- การวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน	
- การวิเคราะห์อัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้าง	
- การวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	
- สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังว่าต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือเกลี่ยอัตรากำลัง	
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	๕๐

หน้า

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๕๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๕๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๖๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ๗๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ๗๖
๑๔. ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ๗๘

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๗๙
๒. สำเนาบันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๘๐
๓. สำเนารายชื่อผู้มาประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๘๑
๔. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๘๒
๕. ร่างประกาศ ทต.เชียงเคี่ยน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ๙๔
๖. ร่างประกาศ ทต.เชียงเคี่ยน เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน ๙๕
๗. ร่างประกาศ ทต.เชียงเคี่ยน เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ๙๙
๘. ร่างประกาศ ทต.เชียงเคี่ยน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๐๓
๙. ร่างประกาศ ทต.เชียงเคี่ยน เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ๑๐๔
๑๐. คำรับรอง ๑๐๖
๑๑. สำเนาบัญชีรายการค่าใช้จ่าย เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริง ปี ๒๕๖๘ (ตารางแนวตั้ง) ๑๐๘
๑๒. สำเนาบัญชีรายการค่าใช้จ่าย เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ตั้งจ่ายตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (ตารางแนวตั้ง) ๑๑๑
๑๓. จำนวนเด็กและรายชื่อเด็กในระบบ LEC ๑๑๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้นเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน รองปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑) การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และ

สภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒) การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๓.๕) การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป

ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนด

กรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล

- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การสำรวจ การออกแบบการประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี
- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคติดต่อ การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี
- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี
- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ดำรงตำแหน่งในหน่วนตรวจสอบภายใน จะเน้นที่เรื่องการตรวจสอบบัญชี เอกสารเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี ตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา ฯลฯ

ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

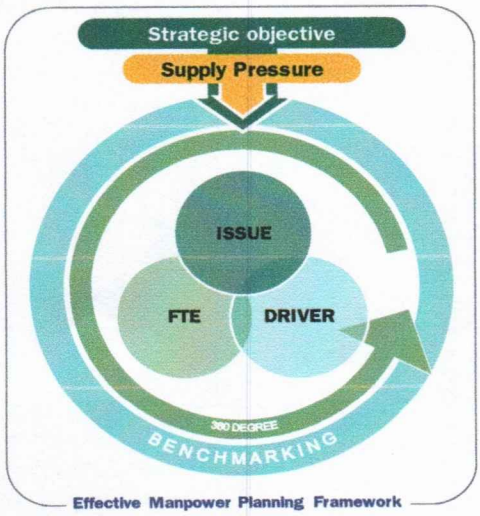
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง

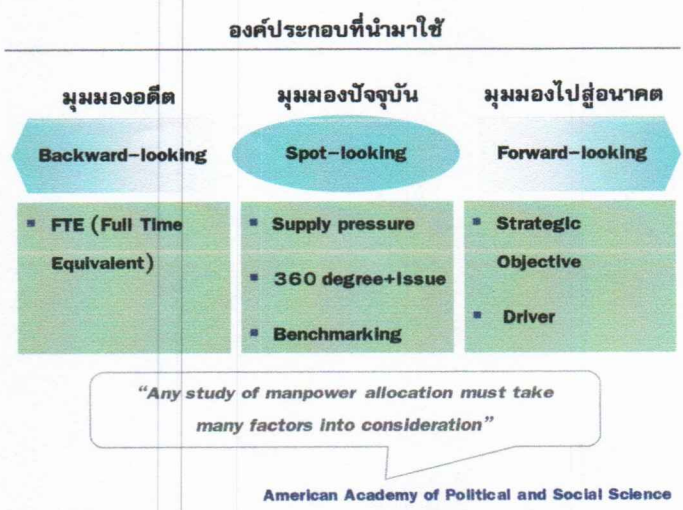


ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ 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 สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนที่มีอยู่ ดังนี้

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของกองการศึกษา เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

๑. พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๒. พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

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

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

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือกำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

- ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบล รองนายกเทศมนตรีตำบล ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ และเทศบาลตำบลสันทรายงาม ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

ประเด็น	เทศบาลตำบลเชียงเคียน							เทศบาลตำบลสันทรายงาม						
๑.ขนาดเทศบาล	เทศบาลสามัญ							เทศบาลสามัญ						
๒.พื้นที่	๗๖.๓๐ ตารางกิโลเมตร							๕๙.๙๐ ตารางกิโลเมตร						
๓.ประชากร	๔,๑๗๒ คน							๔,๐๓๓ คน						
๔.รายจ่ายจริง ปี ๒๕๖๘	๑๔,๕๑๐,๔๓๙.๕๑ บาท							๑๒,๑๓๙,๒๓๐.๐๐ บาท						
๕.ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๙ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ร้อยละ ๓๒.๗๑							ร้อยละ ๓๐.๕๐						
๖.งบตามเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๙	๔๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท							๔๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท						
๗.กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ	ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
	๑)	ปลัด/รองปลัด (๐๐)	๑ ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	กลาง	๑	ว่าง	๑)	ปลัด/รองปลัด (๐๐)	๑ ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	กลาง	๑	
			๒ รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๑				-	-	-	-	
		รวม				๒			รวม				๑	
	๒)	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	๓ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๑		๒)	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	๒ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๑	
			๔ นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑				๓ นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
			๕ นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	๑				๔ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
			๖ นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๑				๕ นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
			๗ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑				๖ นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
			๘ เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑				๗ นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
			๙ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑				๘ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	
			๑๐ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑				-	-	-	-	
			๑๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑				๙ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	
			๑๒ พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑				๑๐ พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	
			๑๓ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑				๑๑ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	
			๑๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑				๑๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	
			๑๕ คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป		๔				๑๓ คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป		๔	
		รวม				๑๖			รวม				๑๕	
	๓)	กองคลัง (๐๔)	๑๖ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๑		๓)	กองคลัง (๐๔)	๑๔ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๑	
			๑๗ นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑				๑๕ นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
			๑๘ นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปก./ชก.	๑				เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	
			๑๙ นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑				๑๖ เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	
			๒๐ นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๑				๑๗ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	ว่าง
			๒๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑				๑๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	
			๒๒ คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป		๑				๑๙ คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	
		รวม				๗			รวม				๗	
	๔)	กองช่าง (๐๕)	๒๓ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๑		๔)	กองช่าง (๐๕)	๒๐ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๑	
			๒๔ วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	ว่าง			๒๑ วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	ว่าง
			๒๕ นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑				๒๒ นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	
			๒๖ นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑				๒๓ เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	
			๒๗ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑				๒๔ พนักงานประสานงานชนบท	ลูกจ้างประจำ		๑	
			๒๘ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑				๒๕ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	ว่าง
			๒๙ คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป		๒				๒๖ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	
		รวม				๘				คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	ว่าง
									รวม				๘	
	๕)	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	๓๐ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท.	ต้น	๑	ว่าง	๕)	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	-	-	-	-	
			๓๑ นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	ว่าง			-	-	-	-	
			๓๒ คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป		๕				-	-	-	-	
		รวม				๗			รวม				-	

		โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเชียงเคี่ยน	๓๓ นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑				โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	-	-	-	-	
			กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								-				
			๓๔ นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑					-	-	-	-	
			๓๕ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	ว่าง				-	-	-	-	
			๓๖ เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	ว่าง				-	-	-	-	
			กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								-				
			๓๗ นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑					-	-	-	-	
			๓๘ พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	ว่าง				-	-	-	-	
			๓๙ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑					-	-	-	-	
			กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								-	-	-	-	
			๔๐ พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	ปก./ชก.	๒	ว่าง ๑				-	-	-	-	
			๔๑ แพทย์แผนไทย	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	ว่าง				-	-	-	-	
			๔๒ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑					-	-	-	-	
			๔๓ เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	ว่าง				-	-	-	-	
		รวม				๑๒				รวม				-	
	๖)	กองการศึกษา (๐๘)	๔๔ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๑		๖)	กองการศึกษา (๐๘)	๒๗ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๑		
			๔๕ นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑				๒๘ นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑		
			๔๖ คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป		๒				๒๙ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑		
		รวม				๔									
		ศพด.เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	๔๗ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานบริหาร	ชก.	๑	ว่าง			๓๐ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานบริหาร	-	๑	ว่าง	
			๔๘ ครู	สายงานการสอน		๒	ว่าง ๑			๓๑ ครู	สายงานการสอน	ชก.	๓		
			๔๙ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๓				๓๒ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๒		
		รวม				๖				รวม			๘		
	๗)	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๕๐ นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑		๗)	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๓๓ นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	ว่าง	
		รวม				๑				รวม			๑		
		รวมกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนทั้งสิ้น				๖๓				รวมกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสันทรายงามทั้งสิ้น			๔๑		

สรุป กรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

๑. ตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร จำนวน ๗ อัตรา ได้แก่
- ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา
- ระดับต้น จำนวน ๖ อัตรา

๒. ตำแหน่ง สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๕๐ อัตรา ได้แก่
- ระดับ ชพ. จำนวน - อัตรา
- ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑๘ อัตรา
- ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๑๐ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ อัตรา

๓. ตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่

๔. ตำแหน่ง สายงานการสอน จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่
- ระดับ ชพ. จำนวน - อัตรา
- ระดับ ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- ระดับ - จำนวน - อัตรา
- ระดับ คผช. จำนวน ๑ อัตรา

๕. ตำแหน่ง สายงานสนับสนุนการสอน จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา

๖. ตำแหน่ง สายงานสนับสนุนสถานศึกษา จำนวน - อัตรา ได้แก่
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน - อัตรา

๗. รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๓ อัตรา

การครองตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

๑. ตำแหน่งที่มีคนครอง ๕๑ อัตรา

๒. ตำแหน่งว่าง ๑๒ อัตรา

๓. รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๓ อัตรา

สรุป กรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

๑. ตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร จำนวน ๖ อัตรา ได้แก่
- ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา
- ระดับต้น จำนวน ๕ อัตรา

๒. ตำแหน่ง สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๓๕ อัตรา ได้แก่
- ระดับ ชพ. จำนวน - อัตรา
- ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑๒อัตรา
- ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๗ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา

๓. ตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน - อัตรา ได้แก่

๔. ตำแหน่ง สายงานการสอน จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่
- ระดับ ชพ. จำนวน - อัตรา
- ระดับ ชก. จำนวน ๓ อัตรา
- ระดับ - จำนวน - อัตรา
- ระดับ คผช. จำนวน - อัตรา

๕. ตำแหน่ง สายงานสนับสนุนการสอน จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา

๖. ตำแหน่ง สายงานสนับสนุนสถานศึกษา จำนวน - อัตรา ได้แก่
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน - อัตรา

๗. รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา

การครองตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

๑. ตำแหน่งที่มีคนครอง ๓๕ อัตรา

๒. ตำแหน่งว่าง ๖ อัตรา

๓. รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เทศบาลตำบลสันทรายงาม ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกัน และอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน พบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไหร่นัก ดังนั้นในเรื่องการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีความเหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่แล้ว และจะสรรหาบุคลคลมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ที่เป็นอัตราว่าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้ดำเนินการประกาศรับโอนย้ายและขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการรับโอนย้ายและการสอบ และทำให้มีพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตารางสรุปการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเทิง

ลำดับที่	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ (บาท)	พนักงานเทศบาล (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)	รวม (อัตรา)
๑	เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน (เทศบาลสามัญ)	๖	๔๗,๐๐๐,๐๐๐	๓๘	๐	๒๕	๖๓ อัตรา
๒	เทศบาลตำบลสันทรายงาม (เทศบาลสามัญ)	๕	๔๒,๐๐๐,๐๐๐	๒๕	๐	๑๖	๔๑ อัตรา

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

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน รองปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

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

๓.๒.๒ กำหนดโครงการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีแประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนประกอบกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งหนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย และภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลบตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนสามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓..๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้าง อายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งคนและองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

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

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เช่น กฎ ระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน แล่ะส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย

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

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ตำบลเชียงเคี่ยน คือ "ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เกษตรทฤษฎีใหม่ การศึกษาก้าวไกล ใส่ใจสิ่งแวดล้อม" ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาบุคคลให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเชียงเคี่ยนเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเชียงเคี่ยนได้กำหนดไว้ ๖ ยุธศาสตร์ ดังนี้

๑) ประเด็นยุทธศาสตร์

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมธรรมชาติอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๒) เป้าประสงค์

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนาที่มีความสะดวกและทั่วถึง

๒. เกษตรปลอดภัยและมีรายได้จากสินค้าเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมพัฒนาอาชีพและกลุ่มอาชีพให้มั่นคงและยั่งยืน

๓. แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ได้รับการพัฒนาสามารถเชื่อมโยงบูรณาการกับแหล่งท่องเที่ยวพื้นที่ใกล้เคียง

๔. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสได้รับการสงเคราะห์ และส่งเสริมศักยภาพให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

๖. ประชาชนมีความรู้มีสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ชุมชนมีความเจริญอย่างยั่งยืน

๗. ประชาชนมีโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงได้เรียนตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

๘. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการจัดการเพื่อการอนุรักษ์และพัฒนาอย่างยั่งยืน

๙. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนในเขตเทศบาลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕

๒. ในเขตเทศบาลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐

๓. ประชาชนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะมากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่

๔. ประชาชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี

๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐

๖. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น

๗. ชุมชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๖๐ มีความน่าอยู่และมีความสงบสุข

๘. การบริการจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

๙. การบริการจัดการขยะในชุมชนมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

๔) ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น

- ค่าเป้าหมาย ไม่น้อยกว่า ๓๐ โครงการต่อปี

๒. มีการส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ การเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำรัสปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนเพิ่มขึ้น

- ค่าเป้าหมาย จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ โครงการต่อปี

๓. มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติและประวัติศาสตร์การแหล่งท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

- ค่าเป้าหมาย จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ โครงการต่อปี

๔. ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสได้รับการสงเคราะห์ และส่งเสริมศักยภาพให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

- ค่าเป้าหมาย จำนวนร้อยละ ๖๐ ต่อปี

๕. ประชาชนมีความรู้ มีสุขภาพอนามัยและมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

- ค่าเป้าหมาย จำนวนเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ โครงการต่อปี

๖. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ค่าเป้าหมาย จำนวนร้อยละ ๑๐๐ ต่อปี

๗. ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ค่าเป้าหมาย จำนวนร้อยละ ๘๐ ต่อปี

๘. มีการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพให้มั่นคงและยั่งยืน

- ค่าเป้าหมาย จำนวนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี

๕) กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคม สะพาน ทางน้ำ

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาอาคารสถานที่ในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาแหล่งน้ำ การสร้างฝาย การจัดทำแผงป้องกันตลิ่งพังและการจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ (เรียงหิน รางระบายน้ำ พนัง ประปา ขุดลอก)

กลยุทธ์ที่ ๔ สนับสนุนขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ไฟกิ่ง ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการออกรังวัดที่ดินพื้นที่สาธารณะประโยชน์ (ที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกัน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของกลุ่มอาชีพ กลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ในท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกลุ่มผู้สูงอายุและผู้พิการได้มีงานทำและมีรายได้เพื่อการยังชีพ

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ประชาชนพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นระบบและมีคุณภาพตามศักยภาพในพื้นที่ บูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติสิ่งแวดล้อม วิถีชีวิต ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติด การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมเครือข่ายประชาชนและกลุ่มอาสาสมัครให้เข้มแข็งเป็นพลังในการแก้ไขปัญหาสังคมและขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล

กลยุทธ์ที่ ๔ รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๕ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ที่ ๖ จัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และการแก้ไขปัญหาเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมให้มีสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การกีฬาและนันทนาการ

กลยุทธ์ที่ ๘ ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๙ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๓ สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์สำหรับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน

กลยุทธ์ที่ ๔ สนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรมร่วมกับสถาบันศาสนา รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาที่คำนึงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ทางด้านภาษาและการแต่งกายล้านนา

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้รับอาหารเสริม อาหารกลางวันอย่างครบถ้วนและเป็นธรรม

กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมด้านสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อโดยมีส่วนร่วมทุกภาคีเครือข่าย

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมสนับสนุนการบริการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาวที่พึ่งตนเองได้และต้องการที่พึ่งพิงในตำบลเชียงเคี่ยน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมธรรมชาติอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสร้างความร่วมมือและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในการอนุรักษ์คุ้มครองและบำรุงป่าไม้ตลอดจนทรัพยากรอื่นๆ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการควบคุม ป้องกัน แก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย มลภาวะและความสะอาดเรียบร้อยของชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมพัฒนาการใช้พลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรของเทศบาลด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลและที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านเป็นหลุมเป็นบ่อทำให้การคมนาคมไม่สะดวก

(๒) ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านคับแคบไม่เพียงพอในการรองรับจำนวนการคมนาคม

(๓) ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรเป็นหลุมเป็นบ่อทำให้การคมนาคมขนส่งพืชผลทางการเกษตรไม่สะดวก

(๔) ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุดเสียหาย บางหมู่บ้านท่อระบายน้ำอุดตัน/ตื้นเขิน

(๕) ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ออกกำลังกาย และทำกิจกรรมต่างๆของหมู่บ้าน

(๖) ปัญหาขาดอาคารอเนกประสงค์เนื่องจากพื้นที่อาคารไม่เพียงพอต่อจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น และบางหมู่บ้านอาคารอเนกประสงค์ภายในหมู่บ้านชำรุดทรุดโทรม

(๗) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างตามถนนในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ

(๘) ปัญหาการจ่ายกระแสไฟฟ้าจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่ครอบคลุมทั่วถึงบ้านเรือนราษฎรในพื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยน

(๙) ปัญหาระบบจ่ายน้ำประปาภายในหมู่บ้านไม่ครอบคลุมพื้นที่

(๑๐) ปัญหาการเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคมีไม่เพียงพอ

(๑๑) ปัญหาการเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ

(๑๒) ปัญหาหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุดทรุดโทรม บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง

(๑๓) ปัญหาน้ำกัดเซาะตลิ่งลำห้วยในพื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยน

(๑๔) ปัญหาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยนมีสภาพชำรุดทรุดโทรม

(๑๕) ปัญหาโรงเรียนเทศบาลในพื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยนมีสภาพชำรุดทรุดโทรม

ความต้องการ

(๑) ต้องการถนน คสล. ที่ได้มาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยน

(๒) ต้องการขยายไหล่ทางถนน คสล. ที่ได้มาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยน

(๓) ต้องการถนนเข้าพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งพืชผลทางการเกษตร ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยน

(๔) ต้องการรางระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยน

(๕) ต้องการลานกีฬาที่ได้มาตรฐาน

(๖) ต้องการอาคารอเนกประสงค์ที่ได้มาตรฐาน รองรับปริมาณประชากรที่เพิ่มขึ้น

(๗) ต้องการไฟฟ้าแสงสว่างตามเส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้าน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยน

(๘) ต้องการขยายเขตไฟฟ้าให้สามารถใช้ไฟฟ้าได้ตามมาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยน

(๙) ต้องการน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน ที่เพียงพอต่อการใช้อุปโภคบริโภค ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยน

(๑๐) ต้องการถังเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคภายในหมู่บ้าน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยน

(๑๑) ต้องการฝายเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยน

(๑๒) ต้องการขุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะ เพื่อเก็บกักน้ำไว้ใช้ในการเกษตร ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยน

(๑๓) ต้องการพนังหรือแผงป้องกันตลิ่งพัง ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยน

(๑๔) ต้องการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยน

(๑๕) ต้องการโรงเรียนเทศบาลที่ได้มาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหารายได้ไม่เพียงพอ เนื่องจากสินค้าทางการเกษตรราคาตกต่ำ และค่าครองชีพมีแนวโน้มสูงขึ้น

(๒) การผลิตและราคาผลผลิตตกต่ำ ประชาชนยังขาดความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

(๓) ปัญหาการตลาด ไม่มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ ผลผลิตมีราคาไม่แน่นอน

(๔) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน

(๕) ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

(๖) ปัญหาขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

ความต้องการ

(๑) ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในทุกด้าน และจัดหาตลาดรองรับสินค้า

(๒) ต้องการให้มีการส่งเสริมการผลิตสินค้าแปรรูปจากการเกษตรให้มีมาตรฐานและคุณภาพ

(๓) ต้องการให้มีการถ่ายทอดความรู้ในการประกอบอาชีพการเกษตรโดยลดการใช้สารเคมีเพื่อลดต้นทุนและความปลอดภัย

(๔) ต้องการให้ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของตำบล ให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวและเป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชนในพื้นที่

(๕) ต้องการให้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

(๒) ปัญหาความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนยังขาดการรวมตัวกันมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ประชาชนขาดการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมร่วมกัน

(๓) ปัญหาการลักขโมย

(๔) ปัญหาการช่วยเหลือเหตุภัยธรรมชาติในพื้นที่ล่าช้า

(๕) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันระงับอัคคีภัย

(๖) ปัญหาการขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ดับเพลิงที่มีประสิทธิภาพ

ความต้องการ

(๑) ต้องการให้มีการส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง

(๒) ต้องการให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนด้านต่างๆ

(๓) ต้องการให้เจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องตรวจตราพื้นที่ให้ทั่วถึง

(๔) ต้องการให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ทันท่วงที

(๕) ต้องการให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันระงับอัคคีภัย

(๖) ต้องการให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ดับเพลิงที่มีประสิทธิภาพไว้ใช้ประจำหมู่บ้าน

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาผู้นำชุมชนขาดทักษะการบริหารจัดการพื้นที่

(๒) ปัญหาผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และระเบียบกฎหมาย

(๓) ปัญหาประชาชนยังเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานค่อนข้างน้อย

(๔) ปัญหาการให้บริการและการอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการล่าช้า

(๕) ปัญหาระบบการปฏิบัติงานไม่ทันสมัย

ความต้องการ

(๑) ต้องการให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ทักษะการบริหารจัดการพื้นที่

(๒) ต้องการให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และระเบียบกฎหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้อง

(๓) ต้องการให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น

(๔) ต้องการให้มีการบริการและการอำนวยความสะดวกที่รวดเร็ว

(๕) ต้องการให้มีระบบการปฏิบัติงานที่ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาปริมาณขยะมูลฝอยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย

(๒) ปัญหาไม่มีสถานที่ทิ้งขยะและระบบการกำจัดขยะที่เป็นไปตามมาตรฐาน

(๓) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน

(๔) ปัญหาการเผาป่าเพื่อทำการเกษตรและล่าสัตว์

(๕) ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๖) ปัญหาการไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม

(๗) ปัญหาการใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม ทำให้ดินเสื่อมสภาพ

(๘) ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า และการทำลายทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ รวมทั้งการบุกรุกที่สาธารณะ

(๙) ปัญหาแหล่งน้ำตามธรรมชาติขาดการดูแลรักษา

ความต้องการ

(๑) ต้องการระบบการจัดการขยะแบบครบวงจร มีการบริการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่มีการบริการจัดการที่ดี

(๒) ต้องการสถานที่สำหรับทิ้งขยะในชุมชนที่ได้มาตรฐานและมีระบบการกำจัดขยะที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษ

(๓) ต้องการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน

(๔) ต้องการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) ต้องการให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๖) ต้องการให้มีการจัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม

(๗) ต้องการความรู้เกี่ยวกับการรักษาสภาพดินให้มีคุณภาพ

(๘) ต้องการความรู้เกี่ยวกับผลเสียของการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๙) ต้องการปรับปรุงสภาพของแหล่งน้ำตามธรรมชาติในชุมชนให้มีคุณภาพ

(๑๐) ต้องการให้ประชาชนทั่วไปเล็งเห็นความสำคัญและร่วมกันดูแลแหล่งน้ำตามธรรมชาติ

(๑๑) ต้องการให้มีการอนุรักษ์ ดูแล ฟื้นฟู สถานที่ท่องเที่ยวในชุมชนโดยทุกภาคส่วน

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง บริโภคอาหารที่ไม่ถูกสุขลักษณะทำให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ

(๒) ปัญหาการให้บริการด้านการสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง

(๓) ปัญหาประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่อ

(๔) ปัญหาโรคไข้เลือกออก มีเครื่องมือพ่นยากำจัดยุงไม่เพียงพอ

ความต้องการ

(๑) ต้องการให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง บริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะ

(๒) ต้องการให้มีการออกหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่

(๓) ต้องการให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่อ

(๔) ต้องการให้สนับสนุนเครื่องมือพ่นยากำจัดยุงตามแหล่งชุมชน

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

(๒) ปัญหาขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อของประชาชนในพื้นที่

(๓) ปัญหาขาดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา และสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๔) ปัญหาการไม่มีผู้สืบทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น

ความต้องการ

(๑) ต้องการให้สนับสนุนงบประมาณในการศึกษาแก่ประชาชนในพื้นที่

(๒) ต้องการให้สนับสนุนวัสดุการเรียนการสอนที่ทันสมัยให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๓) ต้องการให้มีผู้สืบทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนเป็นสำคัญ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด

๕.๑.๑ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

(๒/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๖) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

(๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

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

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๖) ให้มีการบำรุงสถานที่การพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(๗) ให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๙) เทศพาณิชย์

๕.๑.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

(๕) การสาธารณูปการ

(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
(๙) การจัดการศึกษา
(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
(๑๔) การส่งเสริมกีฬา
(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
(๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
(๒๐) การจัดให้มีการควบคุมสุสานและฌาปนกิจ
(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๒๕) การผังเมือง
(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
(๒๘) การควบคุมอาคาร
(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธรณภัย
(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับต่าง ๆ

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

กรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่
(๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
(๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
(๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
(๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
(๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
(๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

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

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ กำหนดหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อน ประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจ สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

(๑) มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย
หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญ ของภูมิภาค
หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

(๒) มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม
หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้
หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน
หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

(๓) มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๔) มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ
หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๕.๒.๓ แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย กำหนดประเด็นการพัฒนา จำนวน ๕ ประเด็นสำคัญ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์โดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา
ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับสินค้าเกษตรเชิงสร้างสรรค์ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน
ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการค้า การลงทุน การบริการและโลจิสติกส์
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสร้างสรรค์ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน
ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

๕.๒.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบคมนาคมขนส่ง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหาร

๕.๓ นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหาร

๕.๓.๑ นโยบายรัฐบาล

นโยบายของรัฐบาล มีทั้งสิ้น ๕ ด้าน ประกอบด้วย

๑) นโยบายด้านเศรษฐกิจ
(๑) สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงานสร้างอาชีพให้กับคนไทย
(๒) ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยให้เติบโต แข่งขันได้อย่างยั่งยืน เสริมศักยภาพ การเติบโตของประเทศให้พ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง

(๓) ด้านการค้า “เชื่อมไทยสู่เศรษฐกิจโลก สร้างพันธมิตรการค้า”
(๔) ด้านการเกษตร “เปลี่ยนผ่านจากเกษตรกรรมแบบดั้งเดิม” ไปสู่ “เกษตรแม่นยำ เกษตรมั่นคง เกษตรยั่งยืน” ควบคู่กับการสร้างมูลค่าเพิ่มตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของเกษตรกรไทยอย่างยั่งยืน
(๕) ด้านการท่องเที่ยว “สร้างไทยเป็นจุดหมายการเดินทางสำคัญในภูมิภาค ยกระดับภาคการท่องเที่ยวจากการเน้นปริมาณไปสู่การสร้างมูลค่าสูง”

๒) นโยบายด้านการต่างประเทศและความมั่นคง
(๑) เร่งเสริมสร้างสถานะและความเชื่อมั่นต่อไทยในเวทีโลก
(๒) เสริมสร้างเสถียรภาพ
(๓) ขับเคลื่อนการทูตเศรษฐกิจที่ขยายโอกาสให้ประชาชนและธุรกิจไทย ผ่านการบูรณาการการทำงานในลักษณะ “ทีมประเทศไทย”
(๔) ส่งเสริมความมั่นคงชายแดนให้ปราศจากภัยคุกคามทุกรูปแบบและแก้ไขปัญหา ข้ามพรมแดนร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านและประเทศในภูมิภาค เพื่อสร้างความสงบสุข ให้กับสังคมไทย
(๕) สร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
(๖) พัฒนาระบบการป้องกันประเทศและพัฒนาศักยภาพของกองทัพ ให้มีความพร้อมเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต
(๗) พัฒนาระบบทหารอาสาและการปฏิรูประบบเกณฑ์ทหาร

๓) นโยบายด้านสังคม
(๑) เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา
(๒) พัฒนาระบบประกันสุขภาพของคนไทยให้สามารถรักษาทุกที่ได้ทันที
(๓) สร้างเสริมสถาบันครอบครัวอันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของสังคม และสร้างชุมชนเข้มแข็งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทย

๔) นโยบายด้านภัยพิบัติและสิ่งแวดล้อม
(๑) บริหารจัดการน้ำและป้องกันภัยพิบัติอย่างเป็นระบบ
(๒) พัฒนาระบบประกันภัยพิบัติแห่งชาติ
(๓) ผลักดันให้ประเทศบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิ ให้เป็นศูนย์ภายในปี พ.ศ. ๒๕๙๓ (ค.ศ. ๒๐๕๐)
(๔) การอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีคุณค่าและสมดุล

๕) นโยบายด้านการบริหารภาครัฐ การปฏิรูปกฎหมาย
(๑) ราชการทันใจ
(๒) การปฏิรูประบบราชการ เสริมสร้างวินัยทางการเงินและการคลังของรัฐ อย่างเป็นระบบ
(๓) การพัฒนากฎหมายเพื่อให้ประชาชนมีชีวิตที่ดีขึ้น
(๔) แก้ปัญหาคอร์รัปชันเชิงโครงสร้างอย่างจริงจัง

๕.๓.๒ นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ประกอบด้วยนโยบายการบริหารราชการเทศบาลในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนชาวเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ประกอบด้วย

๑) นโยบายด้านการศึกษา, ศาสนา, วัฒนธรรม และกีฬา
(๑) ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ทุกระดับทุกช่วงวัย
(๒) อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม ตลอดถึงการสืบสาน ต่อยอดประเพณีอันดีงามของทุกชาติพันธุ์ของท้องถิ่นตำบลเชียงเคี่ยนให้คงอยู่สืบไป
(๓) สนับสนุนงานทางด้านศาสนา เช่น กิจกรรมตามจารีตประเพณี วันสำคัญทางศาสนา
(๔) ส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาพื้นฐานและกีฬาสากลในกลุ่มเยาวชนสู่ความเป็นเลิศและสนับสนุนการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพในกลุ่มประชาชนทุกเพศทุกวัย

๒) นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน
(๑) พัฒนาด้านคมนาคมให้สะดวกปลอดภัย
(๒) จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตรอย่างเพียงพอ
(๓) จัดหาและดำเนินการด้านไฟฟ้าสาธารณไฟฟ้าส่องสว่างอย่างเพียงพอทั่วถึงและเหมาะสม
(๔) จัดทำรางระบายน้ำและจัดทำระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน
๓) นโยบายด้านการสาธารณสุข
(๑) ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนา ให้การบริการด้านสาธารณสุขได้ดำเนินการอย่างเต็มศักยภาพและอำนาจหน้าที่เพื่อการบริการด้านสุขภาพอย่างครอบคลุม ทุกกลุ่ม ทุกวัย ในทุก ๆ ด้าน
๔) นโยบายด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต
(๑) ดูแลผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส กลุ่มเปราะบาง ให้เต็มศักยภาพเต็มอำนาจและหน้าที่ รวมประสานงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้อง
(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในกลุ่มพัฒนาสตรี ตลอดจนการประสานกลุ่มเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนอื่น ๆ และศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ สร้างรายได้ให้มั่นคง ยั่งยืน
(๓) รณรงค์ สนับสนุน กิจกรรมทุกกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สังคม และครอบครัว เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจ ชุมชน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และป้องกันปัญหายาเสพติดทุกชนิด
(๔) ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพให้แก่คนในชุมชนตามความสนใจ เพื่อสร้างเสริมรายได้ สร้างงาน สร้างอาชีพและเพิ่มมูลค่าสินค้าของชุมชน
(๕) ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพในตำบลเชียงเคี่ยน
๕) นโยบายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๑) ส่งเสริม สนับสนุนให้หมู่บ้านอาสาสมัคร (อปพร.) ครบทุกหมู่บ้านเพื่องานด้านสาธารณประโยชน์
(๒) ให้การช่วยเหลือดูแลผู้เดือดร้อนจากภัยพิบัติในด้านต่าง ๆ อย่างทันท่วงที เต็มศักยภาพและตามอำนาจหน้าที่
(๓) จัดหาและพัฒนาปรับปรุงยานพาหนะ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖) นโยบายด้านการปกครองและการบริหาร
(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกมิติ
(๒) รับฟังปัญหาของชุมชน เพื่อการป้องกัน พัฒนา และแก้ไขร่วมกันอย่างยั่งยืน
(๓) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ประชาชนได้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ ทันยุค ทันสมัย
(๔) ประสานหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อขอรับการสนับสนุนในงานหรือ โครงการที่เกินศักยภาพ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน
(๕) ส่งเสริมและพัฒนาสังคมศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น
(๖) จัดหาและปรับปรุงยานพาหนะ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการจัดทำบริการสาธารณะ

๕.๔ การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนนั้น เป็นกาสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนยังได้เน้นให้คนเป็น

ศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

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

๕.๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>จุดแข็ง</u>

๑. ด้านการบริหาร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยกำหนดนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

๒. บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจภายใต้การสั่งสมประสบการณ์มาอย่างยาวนาน และพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. มีถนนหมายเลข ๑๐๒๐ เป็นถนนสายหลักของตำบลเชียงเคี่ยน ซึ่งเชื่อมโยงอำเภอ เทิง-อำเภอขุนตาล-อำเภอเชียงของ–จังหวัดเชียงราย และยังเป็นเส้นทางประตูสู่เศรษฐกิจอาเซียน (พม่า,ลาว,จีนตอนใต้)

๔. มีแม่น้ำอิงเป็นแม่น้ำสายหลักของตำบลเชียงเคี่ยน

จุดอ่อน

๑. อัตรากำลังคนขององค์กรขาดแคลนต่อปริมาณงานและยังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารโครงการขนาดใหญ่

๒. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง งบประมาณของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

๓. เนื่องจากมีพื้นที่จำนวนมาก งบประมาณของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๔. บุคลากรในองค์กรขาดความเข้าในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ขาดการฝึกอบรมทักษะ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๕. ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานและได้มาตรฐาน

โอกาส

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาลตำบล

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

๓. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๔. พื้นที่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้รับการสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น ทหาร, องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย, สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงราย ส่งผลให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับประเทศ ประเทศมีรายได้เพิ่มขึ้น

๕. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

ภัยคุกคาม

๑. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลล่าช้าและยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ปริมาณงานที่นอกเหนือภารกิจมีจำนวนมาก อาทิ งานให้ความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก งานตามนโยบายรัฐบาล ซึ่งส่งผลต่องานประจำ

๓. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔. ข้อกฎหมายและระเบียบไม่มีความชัดเจน ทำให้การบริหารงานเกิดข้อผิดพลาดได้

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๒. จัดทำกรอบอัตรากำลังคนของกองช่างเพิ่มขึ้น

๓. ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณให้เหมาะสมต่อความจำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ รถยนต์ รถจักรยานยนต์ วัสดุ อุปกรณ์ การทำงาน

๔. ควรสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นในข้อกฎหมาย ระเบียบการปฏิบัติงานไปยังกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้แก้ไขให้ชัดเจน เพื่อลดความผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาล

๕.๖.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ

(๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๓) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

(๔) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๕) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๖) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๗) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๘) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(๙) การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ

(๑๐) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๑๑) การจัดการศึกษา

(๑๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๑๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๑๖) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๑๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๑๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

<u>จุดแข็ง</u>

๑. ด้านการบริหาร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษาและพัฒนาสังคม และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัยอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

๒. เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีพนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้านคุณภาพชีวิต ได้แก่ นักพัฒนาชุมชน และพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้

๓. บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความขยันและอดทนในการปฏิบัติงานกับชุมชน

๔. เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมในด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๕. ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๖. เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรองรับการจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างเพียงพอ และมีครู ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ที่มีความรู้ผ่านการฝึกอบรมจากสถาบันต่างๆ

๗. เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีการแก้ไขปัญหาการประกอบอาชีพ แก้ไขปัญหากรณีเกิดภัยพิบัติ

๘. เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตแก่สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

๙.

<u>จุดอ่อน</u>

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

๓. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

๔. เงินงบประมาณไม่เพียงพอต่อปัญหา/ความต้องการด้านคุณภาพชีวิต

๕. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม

๖. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง ประกอบกับราคาผลผลิตตกต่ำ

๗. ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การสร้างความสามารถในการแข่งขัน และยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์ เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน

๔. การก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล และประเทศไทย ๔.๐ เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ปรับเปลี่ยนไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง และมีระบบเศรษฐกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๕. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๖. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

๗. เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้รับการคัดเลือกนำร่องในการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

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

๙. มีโรงพยาบาล และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล ในเขตพื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยน

ภัยคุกคาม

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข ด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔. ราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

๕. ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้การดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ ออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาทิ้งลูก ทิ้งพ่อแม่ ทิ้งผู้แก่ชรา เพื่อจะไปหางานทำ

๖. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไปเยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบกระแสวัตถุนิยม ทำให้ติดสื่อออนไลน์

๗. ข้อกฎหมาย ระเบียบไม่ระบุชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ด้านคุณภาพชีวิต เพราะบางภารกิจยังไม่ได้ถ่ายโอนให้กับเทศบาล

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. ส่งเสริมการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ กลุ่มผู้สูงอายุ และผู้พิการ ฯลฯ

๒. ส่งเสริมการเกษตรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้มากที่สุด

๓. สร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมจากประชาชนและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมเครือข่ายประชาชนและกลุ่มอาสาสมัครให้เข้มแข็ง

๕. ส่งเสริมสนับสนุนการบริการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาวที่พึ่งตนเองได้และต้องการที่พึ่งพิงในตำบลเชียงเคี่ยนอย่างต่อเนื่อง

๖. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นควรแก้ไขกฎหมายและถ่ายโอนภารกิจให้กับเทศบาลอย่างชัดเจน

๗. รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณด้านสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และการแก้ไขปัญหาเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๘. ควรจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานด้านสังคมสงเคราะห์เพิ่ม

๙. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑๐. สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์สำหรับเด็กของโรงเรียนเทศบาล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน

๑๑. การพัฒนาโรงเรียนเทศบาลและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้รับอาหารเสริม อาหารกลางวันอย่างครบถ้วนและเป็นธรรม

๑๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๕.๖.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๒) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(๓) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

(๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

<u>จุดแข็ง</u>

๑. ด้านการบริหาร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสาธารณภัยต่างๆอย่างทันท่วงที

๒. บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ภายใต้การสั่งสมประสบการณ์มาอย่างยาวนาน และพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความขยันและอดทนในการปฏิบัติงานกับชุมชน

๔. องค์กรมีบุคลากรและเครือข่ายมวลชนสนับสนุนการดำเนินงานครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วตำบล เช่น คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) อาสาพัฒนา (อสพ.) อาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เป็นต้น

๕. เทศบาลมีพนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัยอย่างเพียงพอ

<u>จุดอ่อน</u>

๑. ประชาชนและผู้ปฏิบัติยังไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร

๒. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาลมีน้อยว่าปัญหา/ความต้องการของประชาชน

๓. พื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยนอยู่บนลอยเลื่อนของการเกิดแผ่นดินไหวและภัยพิบัติจากธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม น้ำหลาก และแผ่นดินถล่ม ส่งผลต่อการเกิดปัญหาเรื้อรังและต้องใช้งบประมาณในการแก้ไขปัญหาจำนวนมาก

๔. รถดับเพลิง และรถบรรทุกของเหลว มีสภาพทรุดโทรมเนื่องจากมีอายุการใช้งานมานาน

๕. ครุภัณฑ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ทางด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ยังมีไม่เพียงพอและทันสมัย

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง และยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาของชาติในระยะ ๒๐ ปี ที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. รัฐบาลมีนโยบายการสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศและความสงบสุขของประเทศ

๓. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๔. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

ภัยคุกคาม

๑. การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาวได้

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งมาจากกรมหรือส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๓. ภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง วาตภัย เกิดขึ้นเป็นวงกว้างและรุนแรง

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน/หมู่บ้าน

๒. สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ภาคเอกชน/อาสาสมัคร/ชุมชนและภาคประชาชนในการป้องกันสาธารณภัย โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเป็นเครือข่ายการบริหารจัดการสาธารณภัยในทุกขั้นตอน

๓. สนับสนุนกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง/ภาคเอกชนผู้ประกอบการ/ประชาชน มีส่วนร่วมในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชนอย่างจริงจัง

๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๕.๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหาร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว วิถีชีวิตและอัตลักษณ์ของคนในชุมชน โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว และยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารอย่างชัดเจน

๒. บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ และพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความขยันและอดทนในการปฏิบัติงาน

๔. ผลิตภัณฑ์ชุมชนที่เป็นที่รู้จัก เช่น ผลิตภัณฑ์ผ้าทอพื้นบ้าน ผลิตภัณฑ์ไม้กวาดแสงจันทร์, ผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป ผลิตภัณฑ์เครื่องจักสานจากไม้ไผ่ เป็นต้น

<u>จุดอ่อน</u>

๑. การจัดทำแผนในระดับพื้นที่ ยังขาดกลไกการประสานงานและบูรณาการที่มีประสิทธิภาพระหว่างชุมชน

๒. การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวไม่ต่อเนื่อง

๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔. บุคลากรในองค์กรขาดความเข้าในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ขาดการฝึกอบรมทักษะ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๕. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

๖. แหล่งท่องเที่ยวมีสภาพทรุดโทรม

<u>โอกาส</u>

๑. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ

๒. นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของรัฐบาล มีการชักจูงให้นักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์โดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๔. รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำโครงการเพื่อความมั่นคงพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ประวัติศาสตร์ในพื้นที่

๕. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๖. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

<u>ภัยคุกคาม</u>

๑. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศหรือภาวะโลกร้อน อาทิ ทำให้ช่วงฤดูกาลท่องเที่ยวสั้นลง เกิดความแปรปรวนของสภาพภูมิอากาศ เกิดภัยธรรมชาติ ที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงและยาวนานขึ้น สิ่งเหล่านี้สร้างความเสียหายต่อแหล่งท่องเที่ยว

๒. เศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้ไม่มีนักท่องเที่ยว

๓. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

<u>แนวทางการแก้ไขปัญหา</u>

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นระบบและมีคุณภาพตามศักยภาพในพื้นที่

๒. บูรณาการร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม วิถีชีวิต ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๓. สนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร รวมถึงระบบสารสนเทศต่างๆที่ทันสมัยจะช่วยเผยแพร่ข่าวสารแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๕. ควรจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว เพื่อรองรับการมีสถานที่ท่องเที่ยวในอนาคต

๕.๖.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>จุดแข็ง</u>

๑. ด้านการบริหาร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ และกำหนดยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมธรรมชาติอย่างยั่งยืนอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

๒. บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ภายใต้การสั่งสมประสบการณ์มาอย่างยาวนาน และพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความขยันและอดทนในการปฏิบัติงานชุมชน

๔. ตำบลเชียงเคี่ยนมีพื้นที่ทั้งหมด ๗๖.๓ ตารางกิโลเมตร ภูมิประเทศมีลักษณะเป็นภูเขาสูงชันและที่ราบลุ่ม มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้

๕. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ เช่น แม่น้ำอิง และหนองน้ำต่างๆ

๖. เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้ดำเนินการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะเรื่องการจัดการขยะ Zero Waste อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

<u>จุดอ่อน</u>

๑. ทรัพยากรธรรมชาติลดน้อยและเสื่อมโทรมลง เนื่องจากการใช้ประโยชน์เกินกว่าศักยภาพในการฟื้นตัวของระบบนิเวศ

๒. พื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยนลาดชันจากทิศตะวันออกสู่ทิศตะวันตก ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังในพื้นที่ลุ่มริมแม่น้ำอิง และส่งผลต่อปัญหาขยะมูลฝอย

๓. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. มีปริมาณขยะมูลฝอยจำนวนมาก

๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. แหล่งน้ำตื้นเขินไม่เพียงพอต่อการใช้ เพื่อการเกษตรตลอดทั้งปี

๗. ไม่มีบุคลากรและรถจัดเก็บขยะ

๘. ประชาชนในพื้นที่ยังมีการลักลอบเผาป่า ส่งผลต่อการเกิดปัญหามลพิษทางอากาศ

<u>โอกาส</u>

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสร้างสรรค์ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. รัฐบาลมีนโยบายการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน

๔. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการบูรณาการในระดับพื้นที่ ส่งผลให้องค์กรได้รับมอบหมายให้ขับเคลื่อนภารกิจ สำคัญไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ เช่น การบริหารจัดการขยะมูลฝอย ถังขยะเปียกลดโลกร้อน เป็นต้น

๕. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๖. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

ภัยคุกคาม

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น

๓. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศหรือภาวะโลกร้อน ทำให้ดินตลิ่งริมน้ำทรุดตัว

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. ส่งเสริมสร้างความร่วมมือและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในการอนุรักษ์คุ้มครองและบำรุงป่าไม้ตลอดจนทรัพยากรอื่นๆ

๒. ส่งเสริมการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสียมลพิษทางอากาศและความสะอาดเรียบร้อยของชุมชนอย่างต่อเนื่องจริงจัง

๓. จัดทำแนวป้องกันตลิ่งพังตามแหล่งน้ำสาธารณะหมู่บ้าน

๔. สนับสนุนทุกภาคีการพัฒนาให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน รวมทั้งการนำระเบียบข้อกฎหมายมาบังคับใช้อย่างเข้มงวดในการบริหารจัดการที่ดินของรัฐ เพื่อให้ประชาชนใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการบุกรุกที่ดินของรัฐและลดข้อพิพาทเกี่ยวกับแนวเขตที่ดินของรัฐ

๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๖. ควรมีมาตรการและออกกฎหมายบังคับเกี่ยวกับการทำลายสิ่งแวดล้อมให้เคร่งครัด

๗. ควรจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานด้านสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อมเพิ่ม

๕.๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) การส่งเสริมกีฬา

(๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหาร ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

๒. บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจภายใต้การสั่งสมประสบการณ์มาอย่างยาวนาน และพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความขยันและอดทนในการปฏิบัติงานชุมชน

๔. มีประเพณี วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์และเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

๕. ประชาชนในพื้นที่มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

๖. มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ประเพณี วัฒนธรรม เช่น วัฒนธรรมไทลื้อ วัฒนธรรมประเพณีพื้นเมือง เป็นต้น

จุดอ่อน

๑. การประชาสัมพันธ์ไม่ต่อเนื่อง

๒. บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงาน

๓. เยาวชนไม่สนใจศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔. การรวมกลุ่มของผู้สูงอายุด้านหัตถกรรมยังมีน้อย รวมถึงการขาดการจัดการบริหารให้เข้มแข็ง

๕. ภูมิปัญญาท้องถิ่นยังไม่ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

๖. ประชาชนติดสื่อสังคมออนไลน์มากกว่าการสร้างกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม

โอกาส

๑. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์โดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๔. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

ภัยคุกคาม

๑. กระแสวัฒนธรรมจากต่างประเทศเข้ามาครอบงำความคิดวิถีชีวิตการแต่งกาย

๒. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคม การเมือง ทำให้ประชาชนไม่ให้ความสำคัญทางด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. ส่งเสริสนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรมร่วมกับสถาบันทางศาสนารวมทั้งส่งเสริมการศึกษาที่คำนึงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ทางด้านภาษาและการแต่งกายล้านนา

๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๕.๖.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) การสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่สภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหาร ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารอย่างชัดเจน

๒. บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจภายใต้การสั่งสมประสบการณ์มาอย่างยาวนาน และพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความขยันและอดทนในการปฏิบัติงาน

๔. มีการจัดประชุมประชาคมสร้างการมีส่วนร่วมเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองและให้ความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

๔. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

๕. บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงาน

๖. ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT

๗. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

๔. การเป็นประชาคมอาเซียนและการย้ายฐานเศรษฐกิจโลกมาสู่อาเซียน ช่วยสร้างโอกาสการพัฒนาในระดับพื้นที่ รวมทั้งช่วยเพิ่มบทบาทขององค์กรไปสู่ระดับจังหวัดมากขึ้น ตลอดจนเอื้อให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่การเป็นศูนย์กลางของอาเซียน

๕. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้องค์กรปรับระบบการบริหารจัดการ/ระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๖. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๗. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

๘. มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอก หน่วยงานภายในและต่างประเทศเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

๙. การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

ภัยคุกคาม

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

๓. ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กรเพิ่มมากขึ้น เช่น การให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย การพัฒนา รูปแบบการให้บริการที่หลากหลาย เป็นต้น ทำให้องค์กรต้องปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังดังกล่าว

๔. การปฏิรูปด้านการบริหารราชการแผ่นดิน อาจส่งผลกระทบต่อโครงสร้าง บุคลากรและการบริหารราชการขององค์กร

๕. ข้อจำกัดด้านกฎหมายและระเบียบเป็นอุปสรรค ต่อการดำเนินงานและการบูรณาการในระดับพื้นที่

๖. การเมืองระดับชาติมีการรัฐประหารบ่อยครั้ง เกิดความไม่เสถียรทางการเมือง ส่งผลต่อนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบกับประชาชนเกิดความสับสนและความเชื่อใจต่อรัฐบาลลดลง

๗. ปริมาณงานที่นอกเหนือภารกิจมีจำนวนมาก อาทิ งานให้ความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก งานตามนโยบายรัฐบาล ซึ่งส่งผลต่องานประจำ

๘. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๙. ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลล่าช้าและน้อยกว่าที่ประมาณการไว้

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

๒. พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

๓. เสริมสร้างระบบด้านประสานเครือข่ายการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งเพื่อให้เกิดความร่วมมือและการบูรณาการร่วมกัน

๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
<u>วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน</u>

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

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strengths)	**จุดอ่อน (Weaknesses)**
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
โอกาส (Opportunities)	**ภัยคุกคาม (Threats)**
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนในฐานะตัวเทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาวะต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกิดเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล ๗. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๘. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๙. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามาก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสุขาภิบาล นักวิชาการสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่างๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	**ภัยคุกคาม (Threats)**
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาตำบลเชียงเคี่ยนเป็นอย่างดี ๖. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๗. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๘. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๙. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๑๐. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนในฐานะตัวเทน	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายเพื่อจะได้ครอบคลุมทุกภารกิจของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ

<u>ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง</u>

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน

๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว

๒. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๓. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่

<u>แนวทางในการแก้ไขปัญหา</u>

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัฒน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๖๓ อัตรา ได้แก่

๑) พนักงานเทศบาล	จำนวน	๓๖	อัตรา
๒) พนักงานครูเทศบาล (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	จำนวน	๒	อัตรา
๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑๑	อัตรา
๔) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๔	อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา หน่วยงานตรวจสอบภายใน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่มีเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของ กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในสำนักปลัด

๑.๑ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ประเภทตำแหน่งพนักงานเทศบาล สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา

๒. กำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในกองคลัง

๒.๑ ตำแหน่ง คนงาน ประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา

๓. กำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในกองช่าง

๓.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๔. กำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในกองการศึกษา

๔.๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ประเภทตำแหน่ง พนักงานเทศบาล สังกัด กองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

๔.๒ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ประเภทตำแหน่ง พนักงานเทศบาล สังกัด กองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่อไป จึงได้นำเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบนี้ เนื่องจากมีเหตุผลที่จำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีปริมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่ากำหนดอัตรากำลังเพิ่มของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีความเหมาะสมแล้ว

<u>ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว</u>

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ภรกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

๑. ปลัด/รองปลัด

<u>ความคาดหวังระยะยาว</u>ในปลัด/รองปลัด

๑) ปรับปรุงตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น เป็น ระดับกลาง

๒. สำนักปลัดเทศบาล

<u>ความคาดหวังระยะสั้น</u>ในสำนักปลัดเทศบาล

๑) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาล

๒) กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นหรือที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของสำนักปลัดเทศบาล

<u>ความคาดหวังระยะยาว</u>ในสำนักปลัดเทศบาล

๑) ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๒) กำหนดฝ่าย/กลุ่มงานปกครอง สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เนื่องจากมีภารกิจเกี่ยวกับงานตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร งานการเลือกตั้ง งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานเทศกิจ

๓. กองคลัง

<u>ความคาดหวังระยะสั้น</u>ในกองคลัง

๑) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองคลัง

๒) กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นหรือที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของกองคลัง

<u>ความคาดหวังระยะยาว</u>ในกองคลัง

๑) กำหนดฝ่าย/กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน สังกัด กองคลัง เนื่องจากมีภารกิจเกี่ยวกับงานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท

๔. กองช่าง

<u>ความคาดหวังระยะสั้น</u>ในกองช่าง

๑) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองช่าง

๒) กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นหรือที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของกองช่าง

<u>ความคาดหวังระยะยาว</u>ในกองช่าง

๑) ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

<u>ความคาดหวังระยะสั้น</u>ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒) กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นหรือที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓) กำหนดฝ่าย/กลุ่มงานป้องกันและควบคุมโรค สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากมีภารกิจเกี่ยวกับงานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานหลักประกันสุขภาพ

ความคาดหวังระยะยาวในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑) ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๖. กองการศึกษา

ความคาดหวังระยะสั้นในกองการศึกษา

๑) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองการศึกษา

๒) กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นหรือที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของกองการศึกษา

ความคาดหวังระยะยาวในกองการศึกษา

๑) ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

ความคาดหวังระยะยาวในหน่วยตรวจสอบภายใน

๑) กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นหรือที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของหน่วยตรวจสอบภายใน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนรานชการต่อไป โดยเริ่มแรกมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ไว้ ดังนี้

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ

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

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

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

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์

งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวังบำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บ รักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ตารางโครงสร้างส่วนราชการ
ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล	**๑. สำนักปลัดเทศบาล**	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	**๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป**	
- งานกิจการคณะผู้บริหาร	- งานกิจการคณะผู้บริหาร	
- งานกิจการสภาเทศบาล	- งานกิจการสภาเทศบาล	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานราชการทั่วไปของเทศบาล	- งานราชการทั่วไปของเทศบาล	
- งานเลือกตั้ง	- งานเลือกตั้ง	
- งานงานการประชุม	- งานงานการประชุม	
- งานประชาสัมพันธ์	- งานประชาสัมพันธ์	
- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
- งานส่งเสริมการเกษตร	- งานส่งเสริมการเกษตร	
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	**๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่**	
- งานสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง	- งานสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง	
- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	
- งานงานสิทธิและสวัสดิการ	- งานงานสิทธิและสวัสดิการ	
- งานสรรหาและเลือกสรร	- งานสรรหาและเลือกสรร	
- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง	- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง	
- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม	- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม	
๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ	**๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ**	
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
- งานงบประมาณและเงินอุดหนุน	- งานงบประมาณและเงินอุดหนุน	
- งานนโยบายและแผน	- งานนโยบายและแผน	
๑.๔ งานนิติการ	**๑.๔ งานนิติการ**	
- งานกฎหมาย	- งานกฎหมาย	
- งานนิติกรรมสัญญา	- งานนิติกรรมสัญญา	
- งานวินัย	- งานวินัย	
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**	
๑.๖ งานสวัสดิการสังคม	**๑.๖ งานสวัสดิการสังคม**	
- งานพัฒนาชุมชน	- งานพัฒนาชุมชน	
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	**๒.๑ งานการเงินและบัญชี**	
- งานระเบียบการคลัง	- งานระเบียบการคลัง	
- งานสถิติการคลัง	- งานสถิติการคลัง	
- งานบำเหน็จบำนาญ	- งานบำเหน็จบำนาญ	
- งานบริหารงานคลัง	- งานบริหารงานคลัง	
๒.๒ งานพัฒนารายได้	**๒.๒ งานพัฒนารายได้**	
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	**๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน**	
- งานจัดหาพัสดุ	- งานจัดหาพัสดุ	
- งานทะเบียนทรัพย์สิน	- งานทะเบียนทรัพย์สิน	
- งานบริหารสัญญา	- งานบริหารสัญญา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ **๓. กองช่าง** **๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง** - งานการโยธา - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานวิศวกรรมโยธา - งานสำรวจและออกแบบ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง **๓.๒ งานสาธารณูปโภค** - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร **๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป** - งานธุรการ **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** **๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข** - งานวางแผนสาธารณสุข - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานสัตว์แพทย์ - งานธุรการ **๔.๒ งานจัดการสิ่งแวดล้อม** - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด **๔.๓ งานหน่วยบริการสาธารณสุข** **(โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล)** **กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข** - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ - งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ - งานหลักประกันสุขภาพ - งานสุขภาพภาคประชาชน - งานกฎหมายสาธารณสุข **กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค** - งานแผนงาน/โครงการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันควบคุมโรค - งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข - งานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย - งานทันตสาธารณสุข - งานแพทย์แผนไทย	**๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป** - งานธุรการ **๓. กองช่าง** **๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง** - งานการโยธา - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานวิศวกรรมโยธา - งานสำรวจและออกแบบ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง **๓.๒ งานสาธารณูปโภค** - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร **๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป** - งานธุรการ **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** **๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข** - งานวางแผนสาธารณสุข - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานสัตว์แพทย์ - งานธุรการ **๔.๒ งานจัดการสิ่งแวดล้อม** - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด **๔.๓ งานหน่วยบริการสาธารณสุข** **(โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล)** **กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข** - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ - งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ - งานหลักประกันสุขภาพ - งานสุขภาพภาคประชาชน - งานกฎหมายสาธารณสุข **กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค** - งานแผนงาน/โครงการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันควบคุมโรค - งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข - งานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย - งานทันตสาธารณสุข - งานแพทย์แผนไทย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว - งานแผนงาน/โครงการ - งานรักษาพยาบาล - งานป้องกันควบคุมโรค - งานป้องกันควบคุมการติดเชื้อในคลินิก - งานเภสัชสาธารณสุข - งานส่งต่อผู้ป่วย - งานเวชปฏิบัติครอบครัวในชุมชน - งานฟื้นฟูสภาพ **๕. กองการศึกษา** **๕.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานแผนงานและโครงการ - งานวิชาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานธุรการ **๕.๒ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา** - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท การเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล - งานประเมินการควบคุมภายนอกของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานธุรการ	**กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว** - งานแผนงาน/โครงการ - งานรักษาพยาบาล - งานป้องกันควบคุมโรค - งานป้องกันควบคุมการติดเชื้อในคลินิก - งานเภสัชสาธารณสุข - งานส่งต่อผู้ป่วย - งานเวชปฏิบัติครอบครัวในชุมชน - งานฟื้นฟูสภาพ **๕. กองการศึกษา** **๕.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานแผนงานและโครงการ - งานวิชาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานธุรการ **๕.๒ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา** - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท การเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล - งานประเมินการควบคุมภายนอกของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานธุรการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การการทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน๖	ชั่วโมง	
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
**เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐	นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรการคำนวณ

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมธรรมชาติอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

บทวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละส่วนราชการ

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
บริหารท้องถิ่น								
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๒๘ ต.ค. ๖๘ (อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท.)
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔. นิติกร (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (๑ อัตรา)
๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./**ชง.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๗. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (**ปง.**/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/**ชง.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
๒. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
กองคลัง (๐๔)								
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓. นักวิชาการคลัง (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕. นักวิชาการพัสดุ (**ปก.**/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. คนงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (๑ อัตรา)

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง (๐๕)								
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ ต.ค.๖๖
๓. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔. นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (๑ อัตรา)
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ มิ.ย. ๖๘ (อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท.)
๒. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ ต.ค. ๖๘
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-
๒. พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเชียงเคี่ยน								
๑. นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-
๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๔. พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม (๒ อัตรา) เมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๕. แพทย์แผนไทย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๖. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๗. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๘. เจ้าพนักงานเภสัช (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา (๐๘)								
๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเชียงเคี่ยน								
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ ก.ย. ๖๗
๒. ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม (๑ อัตรา) เมื่อ ๓๐ ก.ย. ๖๙
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
รวมอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	**๖๓**	**๖๘**	**๖๘**	**๖๘**	**+๕**	**-**	**-**	**-**

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๙๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	๗๔๘,๙๓๐	๗๘๓,๗๙๐	๘๒๐,๗๔๐	ว่างเว้น เมื่อ ๓๐ ก.ย.๖๔ (อยู่ระหว่างดำเนินการตามกฎหมาย ก.บ.)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๖๐๔,๐๘๐	๖๓๗,๙๒๐	๖๗๓,๖๘๐	๔๔,๑๘๐
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๖๑๓,๐๘๐	๖๔๗,๔๐๐	๖๘๓,๗๖๐	๔๔,๘๙๐
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๔๕๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๔๘๓,๐๐๐	๕๑๒,๐๔๐	๕๔๒,๘๘๐	๓๗,๙๗๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๔๓,๐๐๐	๕๗๕,๖๔๐	๔๐,๒๖๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	กำหนดเพิ่ม
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐	๓๔๖,๘๐๐	๓๖๗,๖๘๐	๓๘๙,๗๖๐	๒๗,๒๖๐
๘	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๒๘๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๙๖๐	๒๕๐,๔๔๐	๒๖๕,๕๖๐	๒๘๑,๕๒๐	๑๙,๖๘๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๖๗,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๗,๐๔๐	๑๘,๑๒๐	๒๘๓,๓๒๐	๓๐๐,๓๖๐	๓๑๘,๔๘๐	๒๒,๒๗๐
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๓๗๔,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๒๕,๓๒๐	๓๙๖,๙๖๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๔๖,๑๖๐	๓๑,๒๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๓๔๖,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๙๒๐	๑๔,๕๒๐	๑๕,๐๐๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๗๔,๗๖๐	๓๘๙,๗๖๐	๒๘,๘๖๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๒๑๑,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๐,๓๒๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๘,๔๔๐	๑๗,๖๕๐
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๒๑๐,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๘,๖๔๐	๒๒๗,๔๐๐	๒๓๖,๕๒๐	๑๗,๕๑๐
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๖๙,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๙๒๐	๑๘๓,๐๐๐	๑๙๐,๓๒๐	๑๔,๐๙๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๙๕,๖๐๐	๑๔,๔๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๘	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๗,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๕๖๙,๕๒๐	๖๐๑,๒๐๐	๖๓๔,๘๐๐	๔๑,๔๗๐
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๓๕,๙๒๐	๕๖๘,๐๘๐	๖๐๒,๒๘๐	๔๒,๑๓๐
๒๒	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๖๐๐	๒๒,๙๒๐	๒๔,๓๖๐	๓๘๑,๔๘๐	๔๐๔,๔๐๐	๔๒๘,๗๖๐	๒๙,๙๙๐
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๘,๒๐๐
๒๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๐๔,๘๔๐	๕๓๕,๒๐๐	๕๖๗,๓๖๐	๓๙,๖๘๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๔๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๑,๘๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๗	คนงาน		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐	๕๘๖,๔๔๐	๖๑๙,๒๐๐	๖๕๓,๘๘๐	๔๒,๘๐๐
๒๙	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม เมื่อ ๑ ต.ค. ๖๖
๓๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๔๑๘,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๒๐๐	๒๖,๖๔๐	๒๘,๓๒๐	๔๔๓,๘๘๐	๔๗๐,๕๒๐	๔๙๘,๘๔๐	๓๔,๘๙๐
๓๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๑	๒๕๖,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๗,๔๐๐	๒๗๒,๔๐๐	๒๘๘,๘๔๐	๓๐๖,๒๔๐	๒๑,๔๑๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๓๐,๖๔๐	๒๓๙,๘๘๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๘,๔๘๐
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๘๐,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๔๔๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๒,๘๐๐	๑๕,๐๑๐
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๖,๕๖๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๓๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม เมื่อ ๑ มี.ค.๖๔ (อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาฯ ก.ท.)
๓๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม เมื่อ ๑ ต.ค. ๖๘
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเชียงเคี่ยน																		
๔๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ว่างเดิมเมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๔๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ว่างเดิมเมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๔๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๙	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ว่างเดิมเมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๕๐	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๒	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ว่างเดิมเมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๕๓	แพทย์แผนไทย	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ว่างเดิมเมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๕๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๕	เจ้าพนักงานเภสัช	ปง./ชง.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ว่างเดิมเมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
	กองการศึกษา (๐๘)																		
๕๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๗๗,๙๒๐	๖๑๐,๐๘๐	๖๔๔,๒๘๐	๔๒,๑๓๐
๕๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๓๕,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๑๖๐	๒๗,๗๒๐	๒๙,๔๐๐	๔๖๑,๕๒๐	๔๘๙,๒๔๐	๕๑๘,๖๔๐	๓๖,๒๘๐
๕๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	กำหนดเพิ่ม
๕๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน																		
	พนักงานครูเทศบาล																		
๖๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ ก.ย. ๖๗
๖๓	ครู		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ว่างเดิม เมื่อ ๓๐ ก.ย. ๖๙
๖๔	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๖๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๙,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๔๙๗,๔๐๐	๕๒๗,๒๘๐	๕๕๘,๙๖๐	๓๙,๑๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
(๕)	รวม		๖๘	๕๑	๑๒,๖๘๘,๘๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๖๘	๖๘	๖๘	+๕	-	-	๑,๘๓๔,๘๓๐	๗๓๘,๖๖๐	๗๘๑,๒๗๐	๑๔,๙๔๓,๖๓๐	๑๕,๖๘๒,๒๙๐	๑๖,๔๖๓,๕๖๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๒๔๑,๕๔๕	๒,๓๕๒,๓๔๔	๒,๔๖๙,๕๓๔	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)															๑๗,๑๘๕,๑๗๕	๑๘,๐๓๔,๖๓๔	๑๘,๙๓๓,๐๙๔	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๔.๘๒	๓๔.๘๐	๓๔.๘๐	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ ๔๙,๓๕๐,๐๐๐ บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙)

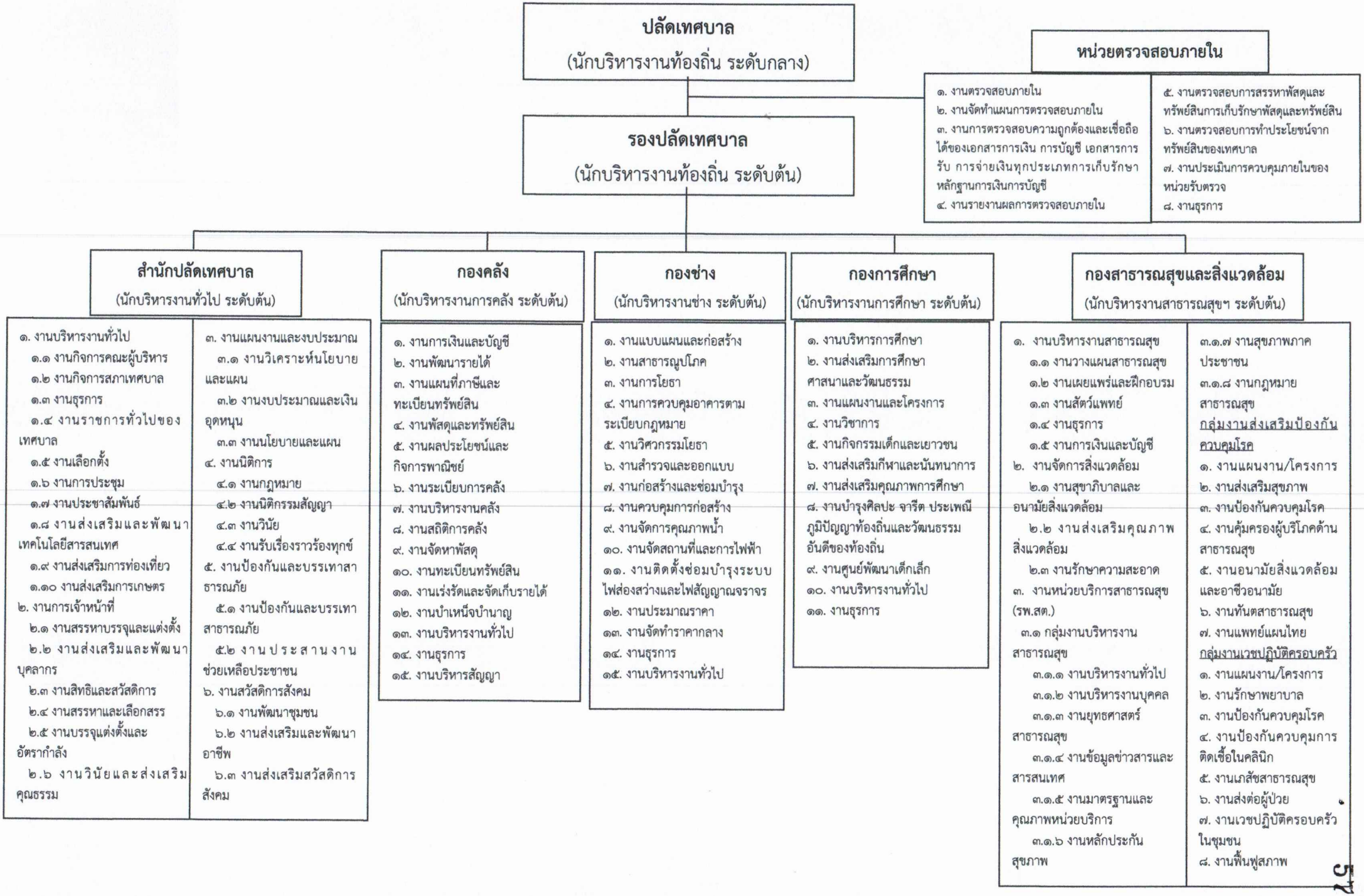
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ ๕๑,๘๑๗,๕๐๐ บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ ๕๔,๔๐๘,๓๗๕ บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ๔๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท

หมายเหตุ : * ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก "จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี"

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน



โครงสร้างองค์กร เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./**ชก.**)

รองปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

พนักงานเทศบาล
๑. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./**ชก.**)
๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./**ชก.**)
๓. นิติกร (ปก./**ชก.**)
๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./**ชง.**)
๕. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (**ปง.**/ชง.)
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./**ชง.**)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (ทักษะ)
๕. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)

พนักงานจ้างทั่วไป
๑. พนักงานขับรถยนต์
๒. คนงาน
๓. ยาม

กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

พนักงานเทศบาล
๑. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./**ชก.**)
๒. นักวิชาการคลัง (ปก./**ชก.**)
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./**ชก.**)
๔. นักวิชาการพัสดุ (**ปง.**/ชง.)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

พนักงานจ้างทั่วไป
๑. คนงาน

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

พนักงานเทศบาล
๑. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)
๒. นายช่างโยธา (ปง./**ชง.**)
๓. นายช่างไฟฟ้า (ปง./**ชง.**)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

พนักงานจ้างทั่วไป
๑. คนงาน

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)

พนักงานเทศบาล
๑. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)

พนักงานจ้างทั่วไป
๑. พนักงานขับรถยนต์
๒. คนงาน

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเชียงเคี่ยน
๑. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./**ชก.**)
๒. พยาบาลวิชาชีพ (ปก./**ชก.**)
๓. แพทย์แผนไทย (ปก./ชก.)
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)
๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)
๖. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (**ปง.**/ชง.)
๗. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./**ชง.**)
๘. เจ้าพนักงานเภสัช (ปง./ชง.)

กองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

พนักงานเทศบาล
๑. นักวิชาการศึกษา (**ปก.**/ชง.)
๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)

พนักงานจ้างทั่วไป
๑. พนักงานขับรถยนต์
๒. คนงาน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเชียงเคี่ยน
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)
๒. ครู

พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป
๑. งานกิจการคณะผู้บริหาร
๒. งานกิจการสภาเทศบาล
๓. งานธุรการ
๔. งานราชการทั่วไปของเทศบาล
๕. งานเลือกตั้ง
๖. งานการประชุม
๗. งานประชาสัมพันธ์
๘. งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
๙. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๐. งานส่งเสริมการเกษตร

๑. นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) (๑)
๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
๔. พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) (๑)
๕. พนักงานขับรถยนต์ (๑)
๖. คนงาน (๒)
๗. ยาม (๑)

งานการเจ้าหน้าที่
๑. งานสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง
๒. งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
๓. งานสิทธิและสวัสดิการ
๔. งานสรรหาและเลือกสรร
๕. งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง
๖. งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม

๑. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑)

งานแผนงานและงบประมาณ
๑. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒. งานงบประมาณและเงินอุดหนุน
๓. งานนโยบายและแผน

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)
๒. ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

งานนิติการ
๑. งานกฎหมาย
๒. งานนิติกรรมสัญญา
๓. งานวินัย
๔. งานรับเรื่องราวร้องทุกข์

๑. นิติกร (ชก.) (๑)

งานสวัสดิการสังคม
๑. งานพัฒนาชุมชน
๒. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๓. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

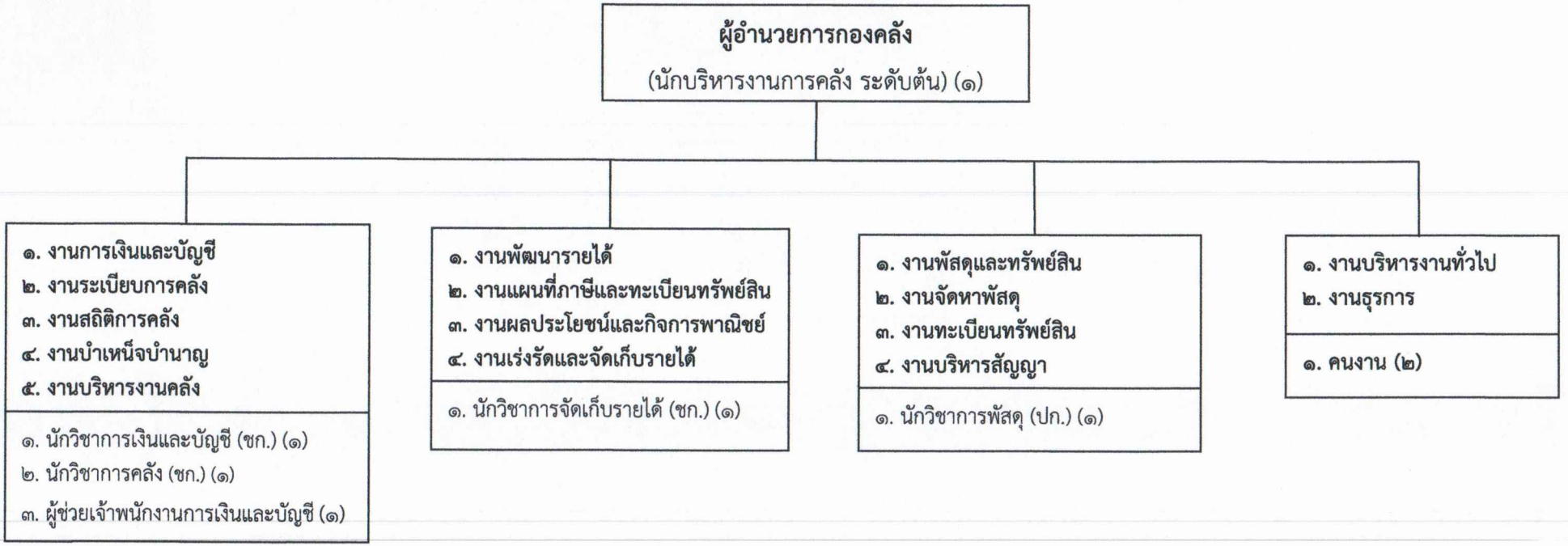
๑. จพง.พัฒนาชุมชน (ปง.) (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. งานประสานงานช่วยเหลือประชาชน

๑. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) (๑)
๒. ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)
๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)

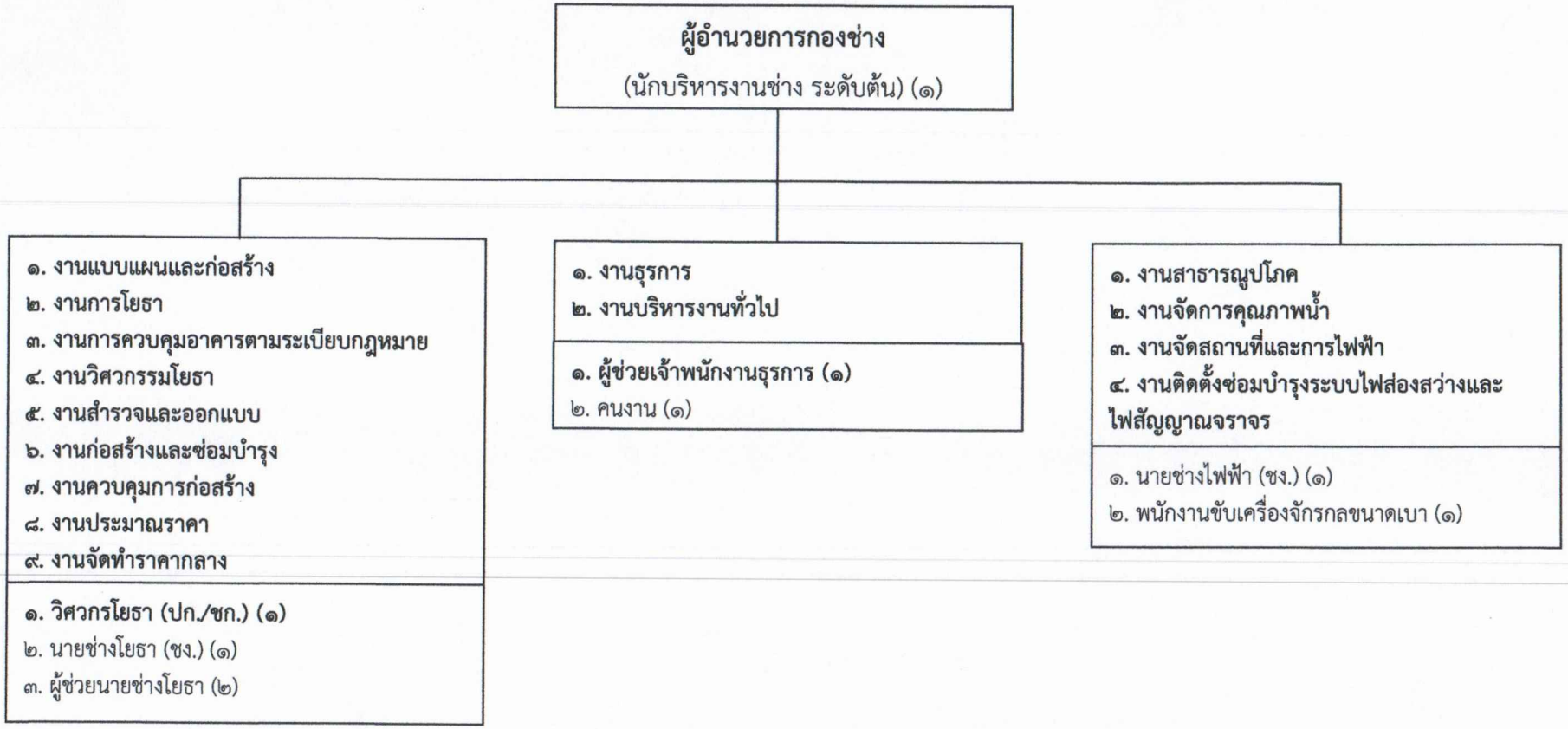
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น				วิชาการ								ทั่วไป						พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		รวม
ระดับตำแหน่ง	กลาง		ต้น		เชี่ยวชาญ		ชำนาญการพิเศษ		ชำนาญการ		ปฏิบัติการ		อาวุโส		ชำนาญงาน		ปฏิบัติงาน						
	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	
จำนวน	-	-	๑	๐	-	-	-	-	๓	๑	๐	๑	-	-	๒	๐	๑	๐	๕	๐	๔	๐	๑๗

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง



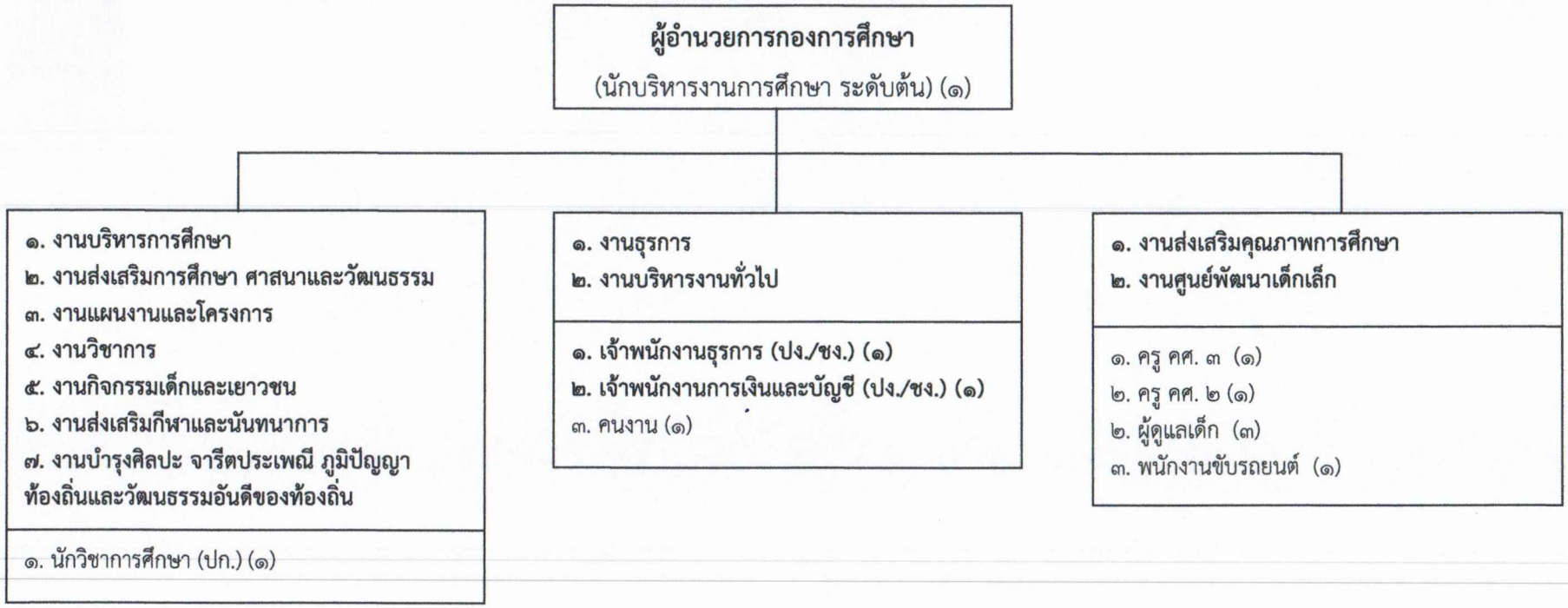
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น				วิชาการ								ทั่วไป						พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		รวม
ระดับตำแหน่ง	กลาง		ต้น		เชี่ยวชาญ		ชำนาญการพิเศษ		ชำนาญการ		ปฏิบัติการ		อาวุโส		ชำนาญงาน		ปฏิบัติงาน						
	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	
จำนวน	-	-	๑	๐	-	-	-	-	๓	๐	๑	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๘

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง



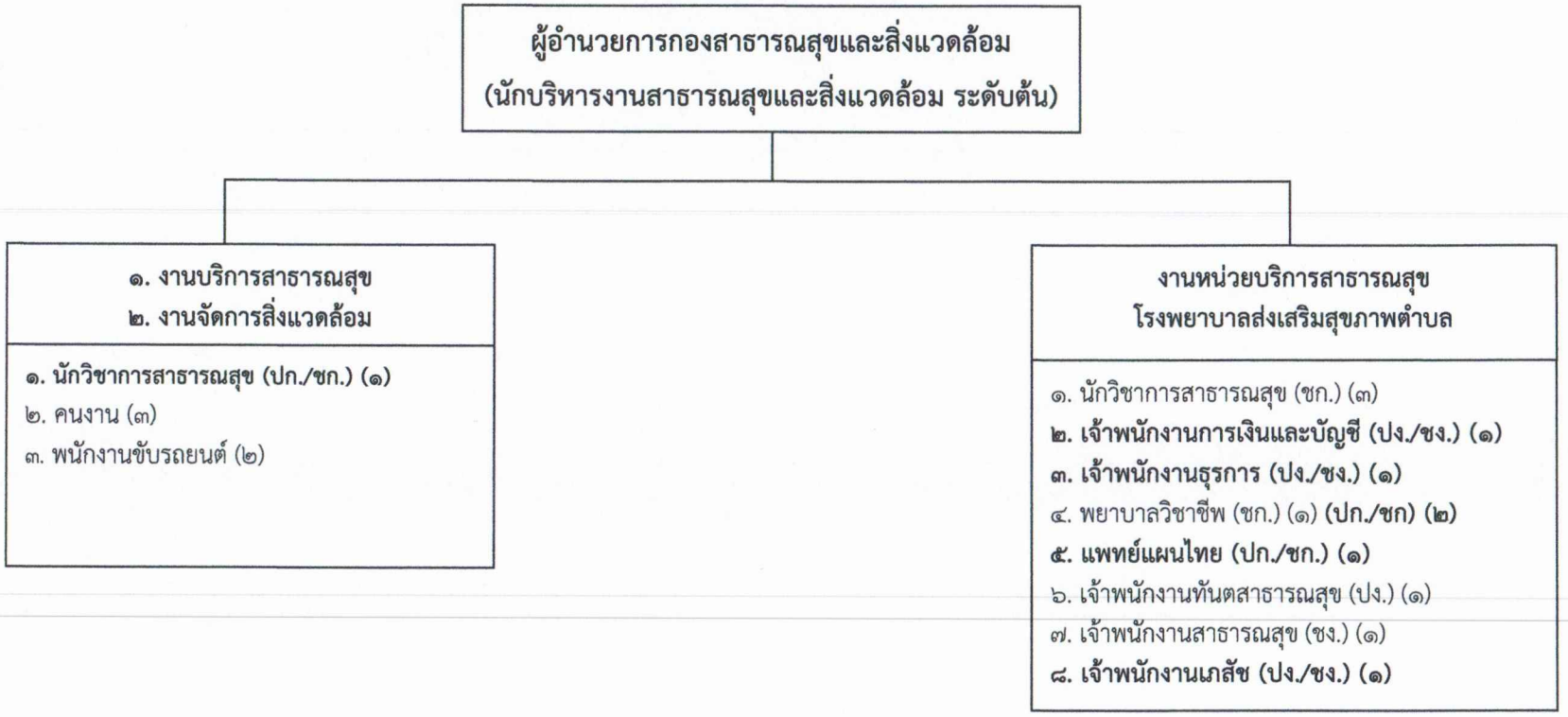
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น				วิชาการ								ทั่วไป						พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		รวม
ระดับตำแหน่ง	กลาง		ต้น		เชี่ยวชาญ		ชำนาญการพิเศษ		ชำนาญการ		ปฏิบัติการ		อาวุโส		ชำนาญงาน		ปฏิบัติงาน						
	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	
จำนวน	-	-	๑	๐	-	-	-	-	๐	๑	๐	๑	-	-	๒	๐	๐	๐	๒	๑	๒	๐	๙

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น				วิชาการ								ทั่วไป						พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		รวม
ระดับตำแหน่ง	กลาง		ต้น		เชี่ยวชาญ		ชำนาญการพิเศษ		ชำนาญการ		ปฏิบัติการ		อาวุโส		ชำนาญงาน		ปฏิบัติงาน						
	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	
จำนวน	-	-	๑	๐	-	-	๑	๐	๑	๐	๑	๐	-	-	๐	๒	๐	๒	๓	๐	๒	๐	๑๑

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น				วิชาการ								ทั่วไป						พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		รวม
ระดับตำแหน่ง	กลาง		ต้น		เชี่ยวชาญ		ชำนาญการพิเศษ		ชำนาญการ		ปฏิบัติการ		อาวุโส		ชำนาญงาน		ปฏิบัติงาน						
	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	
จำนวน	-	-	๐	๑	-	-	-	-	๔	๔	๐	๔	-	-	๑	๔	๑	๔	-	-	๕	๐	๑๙

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.) (๑)

๑. งานตรวจสอบภายใน
๒. งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน
๓. งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภทการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี
๔. งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน
๕. งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล
๖. งานประเมินการควบคุมภายนของหน่วยรับตรวจ
๗. งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน
๘. งานธุรการ

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น				วิชาการ								ทั่วไป						พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		รวม
ระดับตำแหน่ง	กลาง		ต้น		เชี่ยวชาญ		ชำนาญการพิเศษ		ชำนาญการ		ปฏิบัติการ		อาวุโส		ชำนาญงาน		ปฏิบัติงาน						
	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น	
๑	ว่าง	-	๑๒-๒-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๒-๒-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	ว่างเดิม เมื่อ ๒๘ ต.ค.๖๘ (อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท.)
๒	นางสาวอาทิตยา วราห์วิโรจน์	รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์นโยบายสาธารณะ)	๑๒-๒-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	ต้น	๑๒-๒-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๗๒,๑๖๐
๓	นางณัฐกฤตา เชยบาล	รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๒-๒-๐๓-๒๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๓-๒๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔,๘๙๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๘๐,๖๘๐
๔	นางสาวขวัญวิภา ฐานะกอง	วท.บ.(ชีววิทยาประยุกต์)	๑๒-๒-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๒-๒-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	๔๕๕,๖๔๐
๕	นางสาวอโนชา เขื่อนเมฆ	ร.ม.(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๑๒-๒-๐๓-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๒-๒-๐๓-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ x ๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๖	-	-	-	-	-	๑๒-๒-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗	นายฉัตรชัย มุงเมือง	น.บ.(นิติศาสตรบัณฑิต)	๑๒-๒-๐๓-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๒-๒-๐๓-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๒๗,๑๒๐ (๒๗,๒๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๗,๑๒๐
๘	สิบเอกสิทธิภัทร จารุพรรณ์	ร.บ.(รัฐศาสตรบัณฑิต)	๑๒-๒-๐๓-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑๒-๒-๐๓-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๒๓๖,๑๖๐ (๑๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๖,๑๖๐
๙	นางสาวสุรางค์ รัตนภิญโญกุล	รป.บ.(รัฐประสาสนศาสตรบัณฑิต)	๑๒-๒-๐๓-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๒-๒-๐๓-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๗,๒๔๐ (๒๒,๒๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๗,๒๔๐
๑๐	สิบเอกปุณยวีร์ ศรีโท	ปวส.เครื่องกล (เทคนิคยานยนต์)	๑๒-๒-๐๓-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานวิจัยทั่วไปและปรับเทศบาลชำนาญงาน	ชง.	๑๒-๒-๐๓-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานวิจัยทั่วไปและปรับเทศบาลชำนาญงาน	ชง.	๓๗๔,๔๐๐ (๓๑,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๗๔,๔๐๐

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น	
๑๑	นางศิริลักษณ์ ผาบไชย	ศศ.บ. (การบัญชี)	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๔๖,๓๒๐ (๒๘,๘๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๖,๓๒๐
๑๒	นายกัลยวรรธน์ ธิสอน	ปวส.(เทคนิคอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	-	๒๑๑,๘๐๐ (๑๗,๖๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๑,๘๐๐
๑๓	นายสมชาย นรรัตน์	รป.บ.(รัฐประสาสนศาสตรบัณฑิต)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๒๑๐,๑๒๐ (๑๗,๕๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๐,๑๒๐
๑๔	นายธนุตม์ ผาบไชย	ปวช.(เทคนิคการผลิต)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๖๙,๐๘๐ (๑๔,๐๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๙,๐๘๐
๑๕	นางศิรินาถ ไชยมงคล	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑๗๓,๗๖๐ (๑๔,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๓,๗๖๐
๑๖	นายพิชิตชัย ชาวน้ำอ้อม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางสาวอมิตา ธรรมสิทธิ์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายอานนท์ จันทร์สงเคราะห์	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายพิชิตพล แปงเรือน	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น	
				กองคลัง (๐๔)			กองคลัง (๐๔)					
๒๐	นางวัลภา มณีวงศ์	บัญชีบัณฑิต	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙๗,๖๔๐ (๔๑,๔๗๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๓๙,๖๔๐
๒๑	นางวรรณภา บานใจ	บัญชีบัณฑิต	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐ x ๑๒)	-	-	๕๐๕,๕๖๐
๒๒	นางสาวปาณิสรา ทองลิ้ม	บธ.ม.สาขาการจัดการ	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๕๙,๘๘๐ (๒๙,๙๙๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๙,๘๘๐
๒๓	นางธัญรดา ธิปาระ	บธ.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๒๔	นางสาวละอองดาว ไชยมงคล	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ชก.	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ชก.	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๗๖,๑๖๐
๒๕	นางสาวเรณู คุ้มเอี่ยม	ปวช. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑๔๒,๐๘๐ (๑๑,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๒,๐๘๐
๒๖	นางสาวนิภา แก้วนะ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น	
				กองช่าง (๐๕)			กองช่าง (๐๕)					
๒๘	นายพิเชษฐ์ คำนวณ	ป.ตรี (บริหารงานก่อสร้าง)	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๑๓,๖๐๐ (๔๒,๘๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๕๕,๖๐๐
๒๙	ว่าง	-	๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ ต.ค. ๖๖
๓๐	นายจิรวัฒน์ มูลชนะ	วท.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๑๘,๖๘๐ (๓๔,๘๙๐ x ๑๒)	-	-	๔๑๘,๖๘๐
๓๑	นายชุติพนธ์ ปันนวน	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม)	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างตามภารกิจ	ชง.	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างตามภารกิจ	ชง.	๒๕๖,๙๒๐ (๒๑,๔๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๖,๙๒๐
๓๒	นายเจ จักสุจันทร์	ปวช. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๑,๗๖๐
๓๓	นายจิตวรรษ เมืองเกิด	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๐,๑๒๐ (๑๕,๐๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๑๒๐
๓๔	-	-	-	- พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๕	นายมนตรี สนแย้ม		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นางสาวปภาวี ป่าตุ้ม		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น	
๓๗	ว่าง	-	๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ มิ.ย. ๖๘ (อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท.)
๓๘	ว่าง	-	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ นักวิชาการสาธารณสุข พนักงานจ้างทั่วไป	ปก./ชก.	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ นักวิชาการสาธารณสุข พนักงานจ้างทั่วไป	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ ต.ค. ๖๘
๓๙	นายประชุม สุวรรณะ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นางสาวพาฝัน ถาวร	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นางสาวรัฐณิชา พระศิริ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายปิยวัฒน์ อายะวงศ์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายชาญวิทย์ แปงเรือน	-	-	พนักงานขับรถยนต์ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเชียงเคี่ยน	-	-	พนักงานขับรถยนต์ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเชียงเคี่ยน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายฤทธิรงค์ หน่อแหวน	สธ.ม	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๖๙๐,๒๔๐ (๕๗,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น	
๔๕	นางสาวพิมพ์นารา ลิ้มตั้งวัฒนากุล	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๔๑๔,๘๔๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๖	ว่าง	-	๑๒-๒-๐๖-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๒-๒-๐๖-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	(๓๔,๕๗๐ x ๑๒) ๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	เงินอุดหนุน ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๔๗	ว่าง	-	๑๒-๒-๐๖-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๒-๒-๐๖-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	เงินอุดหนุน ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๔๘	นางสาวดาริณี ราชคม	สธ.ม.(บริหารงานสาธารณสุข)	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๔๗๖,๑๖๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๙	ว่าง	-	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	(๓๙,๖๘๐ x ๑๒) ๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	เงินอุดหนุน ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๕๐	นางประกายศรี ภักดี	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๑๒-๒-๐๖-๔๖๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง.	๑๒-๒-๐๖-๔๖๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง.	๒๐๒,๐๘๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๑	นางศิภัชรดา จันทร์ใจ	พย.บ.(พยาบาลศาสตร์)	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	(๑๖,๘๔๐ x ๑๒) ๔๐๗,๘๘๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๒	ว่าง	-	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๓	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๓	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	(๓๓,๙๙๐ x ๑๒) ๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	เงินอุดหนุน ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๕๓	ว่าง	-	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๕-๐๐๑	แพทย์แผนไทย	ปก./ชก.	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๕-๐๐๑	แพทย์แผนไทย	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	เงินอุดหนุน ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๕๔	นางสาวณภัทรารัตน์ ผาบไชย	สธ.ม.(บริหารงานสาธารณสุข)	๑๒-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑๒-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๓๕๗,๐๐๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๕	ว่าง	-	๑๒-๒-๐๖-๔๖๐๘-๐๐๑	เจ้าพนักงานเภสัช	ปง./ชง.	๑๒-๒-๐๖-๔๖๐๘-๐๐๑	เจ้าพนักงานเภสัช	ปง./ชง.	(๒๙,๗๕๐ x ๑๒) ๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	เงินอุดหนุน ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น	
๕๖	นายสุริยัน ไชยดวงคำ	ร.ม.(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๔๗,๕๖๐
๕๗	นางณัจยา ศรีโชติ	ร.ม.(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๓๕,๓๖๐ (๓๖,๒๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๓๕,๓๖๐
๕๘	-	-	-	-	-	๑๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๙	-	-	-	-	-	๑๒-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๐	นายยุรนันท์ แอ่นปัญญา	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นายสมส่วน บุญสวาย	-	-	พนักงานขับรถยนต์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเจ้าเล็ด พนักงานครูเทศบาล	-	-	พนักงานขับรถยนต์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเจ้าเล็ด พนักงานครูเทศบาล	-	(๙,๐๐๐ x ๑๒) ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	-	๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	เงินอุดหนุน ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ ก.ย. ๖๗
๖๓	ว่าง	-	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๖	ครู	-	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๖	ครู	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	เงินอุดหนุน ว่างเดิม เมื่อ ๓๐ ก.ย. ๖๗

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น	
๖๔	นางเพ็ญศรี กิติมา	ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๗	ครู	ชก.	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๗	ครู	ชก.	๔๐๓,๙๒๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		(๓๓,๖๖๐ x ๑๒)			
๖๕	นางพิมพาพร มุ้งกุนา	ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๒๗,๒๘๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
									(๑๘,๙๔๐ x ๑๒)			
๖๖	นางนิตยา ขจรภพ	ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๒๗,๒๘๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
									(๑๘,๙๔๐ x ๑๒)			
๖๗	นางเบญจมาศ พุ่มกุมาร	ครุศาสตรบัณฑิต(คณิตศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๑,๔๘๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
				หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)			หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)		(๑๔,๒๙๐ x ๑๒)			
๖๘	นางสาวศิลา สิงห์คำ	ศศ.บ.(การจัดการบัญชี)	๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๖๙,๒๐๐	-	-	๔๖๙,๒๐๐
									(๓๙,๑๐๐ x ๑๒)			

หมายเหตุ : * ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก "จะสามารถสรรหผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี"

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑. เป็นองค์การที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ ร่วมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

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

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประเมินผล นอกจากนี้ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นอย่างปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั่งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษา ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้สำรวจและประเมินความรู้ ทักษะ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้าง เกิดประโยชน์สูงสุด

ผลจากการสำรวจ และประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เฉพาะข้าราชการ/พนักงานเทศบาล/พนักงานครูเทศบาล พบว่ากำลังคนที่มีอยู่ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๘ คน ซึ่งแบ่งออกเป็น

๑) พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๖ อัตรา
๒) พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา

ซึ่งพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน แต่ก็ยังมีบางภารกิจของเทศบาลบางอย่างที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะทางหรือเฉพาะด้าน ดังนั้นเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนควรจะดำเนินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรหรือการฝึกอบรมแก่บุคลากรในทุกตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้มีความรู้เพิ่มเติมในด้านต่างๆ ดังนี้

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

คาดว่า เมื่อบุคลากรที่มีอยู่ได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรม ก็จะมีความรู้ ทักษะ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายหน้าที่ และสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้เมื่อมีความจำเป็นเกิดขึ้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

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

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

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

สิ่งที่เพื่อนร่วมงามพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ
๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

๑๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องว่าด้วยการนั้น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของการบริหารงาน ประมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน โดยมิให้เป็นการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับตัวบุคคลแต่ประการใด

๒. สนับสนุนให้เกิดผลผลิตจากการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

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

๔. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถจัดสรรชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อการใช้ชีวิตอย่างสมดุล สามารถสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี

๖. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๗. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการที่เป็นธรรม และความก้าวหน้าในสายอาชีพเหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๘. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม รักษาวินัย และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
ที่ ๓๔๓ /๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
****

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน	ประธาน
๒. ปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณะสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่ในการพิจารณาจัดทำ ทบทวน และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แล้วรายงานนายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยนเพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.เชียงราย ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสนั่น เชื้อเมืองพาน)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

ที่ ชร ๕๕๔๐๑/ ๖๐๖ **วันที่** ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

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

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนที่ ๓๔๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการฯ ดังนี้

(๑) นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน	เป็นประธานกรรมการ
(๒) ปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	เป็นกรรมการ
(๓) รองปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	เป็นกรรมการ
(๔) ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
(๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
(๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
(๘) หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	เป็นกรรมการ
(๙) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
(๑๐) นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

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

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ในวันที่ ๙กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ตามระเบียบวาระการประชุมและเอกสารประชุมแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่โดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายสนั่น เชื้อเมืองพาน)

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

รายชื่อผู้เข้าประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑
วันพฤหัสบดี ที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

ลำดับที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสนั่น เชื้อเมืองพาน	ประธานกรรมการ	
๒	-	ปลัดเทศบาล	ตำแหน่งว่าง
๓	นางสาวอาทิตยา วราห์วิโรจน์	รองปลัดเทศบาล	
๔	นางวัลภา มณีวงษ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๕	นายพิเชษฐ์ คำนวล	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๖	นายสุริยัน ไชยดวงคำ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๗	นายฤทธิ์รงค์ หน่อแหวน	นักวิชาการสาธารณสุข รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๘	นางสาวศิลา สิงห์คำ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	
๙	นางณัฐกฤตา เชยบาล	หัวหน้าสำนักปลัด	
๑๐	นางสาวอโนชา เชื่อนเมฆ	นักทรัพยากรบุคคล	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑
วันพฤหัสบดี ที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสนั่น เชื้อเมืองพาน	ประธานกรรมการ	
๒	-	ปลัดเทศบาล	ตำแหน่งว่าง
๓	นางสาวอาทิตยา วราห์วิโรจน์	รองปลัดเทศบาล	
๔	นางวัลภา มณีวงษ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๕	นายพิเชษฐ์ คำนวล	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๖	นายสุริยัน ไชยดวงคำ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๗	นายฤทธิ์รงค์ หน่อแหวน	นักวิชาการสาธารณสุข รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๘	นางสาวศิลา สิงห์คำ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	
๙	นางณัฐกฤตา เชยบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	
๑๐	นางสาวอโนชา เขื่อนเมฆ	นักทรัพยากรบุคคล	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.
ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ที่ ๓๔๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๗๐ -๐๕๗๒ ดังนี้

๑.๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน	ประธานคณะกรรมการ
๑.๑.๒ ปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	คณะกรรมการ
๑.๑.๓ รองปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	คณะกรรมการ
๑.๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๑.๖ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๑.๑.๗ ผู้อำนวยกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๑.๑.๘ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการ
๑.๑.๙ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๑๐ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ในการพิจารณาจัดทำ ทบทวน และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แล้วรายงานนายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยนเพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.เชียงราย อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปีว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไหร่ จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปีตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และการใช้กำลังคนที่มีอยู่ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็นเสนอแนะทบทวนและขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลาสามปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา -ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา -ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน ฯ - ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติสภาเทศบาลและเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นเพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยได้กำหนดภารกิจของเทศบาล เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลไว้นั้นจะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเทศบาล จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาล เป็นสำคัญ

จากการที่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จึงนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล **๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป** - งานกิจการคณะผู้บริหาร - งานกิจการสภาเทศบาล - งานธุรการ - งานราชการทั่วไปของเทศบาล - งานเลือกตั้ง - งานงานการประชุม - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร **๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่** - งานสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานงานสิทธิและสวัสดิการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม **๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ** - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานนโยบายและแผน **๑.๔ งานนิติการ** - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมสัญญา - งานวินัย - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ **๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** **๑.๖ งานสวัสดิการสังคม** - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม **๒. กองคลัง** **๒.๑ งานการเงินและบัญชี** - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานบำเหน็จบำนาญ - งานบริหารงานคลัง **๒.๒ งานพัฒนารายได้** - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ **๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน** - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา	**๑. สำนักปลัดเทศบาล** **๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป** - งานกิจการคณะผู้บริหาร - งานกิจการสภาเทศบาล - งานธุรการ - งานราชการทั่วไปของเทศบาล - งานเลือกตั้ง - งานงานการประชุม - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร **๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่** - งานสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานงานสิทธิและสวัสดิการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม **๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ** - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานนโยบายและแผน **๑.๔ งานนิติการ** - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมสัญญา - งานวินัย - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ **๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** **๑.๖ งานสวัสดิการสังคม** - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม **๒. กองคลัง** **๒.๑ งานการเงินและบัญชี** - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานบำเหน็จบำนาญ - งานบริหารงานคลัง **๒.๒ งานพัฒนารายได้** - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ **๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน** - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ **๓. กองช่าง** **๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง** - งานการโยธา - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานวิศวกรรมโยธา - งานสำรวจและออกแบบ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง **๓.๒ งานสาธารณูปโภค** - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร **๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป** - งานธุรการ **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** **๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข** - งานวางแผนสาธารณสุข - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานสัตว์แพทย์ - งานธุรการ **๔.๒ งานจัดการสิ่งแวดล้อม** - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด **๔.๓ งานหน่วยบริการสาธารณสุข** **(โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล)** **กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข** - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ - งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ - งานหลักประกันสุขภาพ - งานสุขภาพภาคประชาชน - งานกฎหมายสาธารณสุข **กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค** - งานแผนงาน/โครงการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันควบคุมโรค - งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข - งานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย - งานทันตสาธารณสุข - งานแพทย์แผนไทย	**๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป** - งานธุรการ **๓. กองช่าง** **๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง** - งานการโยธา - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานวิศวกรรมโยธา - งานสำรวจและออกแบบ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง **๓.๒ งานสาธารณูปโภค** - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร **๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป** - งานธุรการ **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** **๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข** - งานวางแผนสาธารณสุข - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานสัตว์แพทย์ - งานธุรการ **๔.๒ งานจัดการสิ่งแวดล้อม** - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด **๔.๓ งานหน่วยบริการสาธารณสุข** **(โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล)** **กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข** - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ - งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ - งานหลักประกันสุขภาพ - งานสุขภาพภาคประชาชน - งานกฎหมายสาธารณสุข **กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค** - งานแผนงาน/โครงการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันควบคุมโรค - งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข - งานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย - งานทันตสาธารณสุข - งานแพทย์แผนไทย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว - งานแผนงาน/โครงการ - งานรักษาพยาบาล - งานป้องกันควบคุมโรค - งานป้องกันควบคุมการติดเชื้อในคลินิก - งานเภสัชสาธารณสุข - งานส่งต่อผู้ป่วย - งานเวชปฏิบัติครอบครัวในชุมชน - งานฟื้นฟูสภาพ **๕. กองการศึกษา** **๕.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานแผนงานและโครงการ - งานวิชาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานธุรการ **๕.๒ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา** - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท การเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล - งานประเมินการควบคุมภายนอกของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานธุรการ	**กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว** - งานแผนงาน/โครงการ - งานรักษาพยาบาล - งานป้องกันควบคุมโรค - งานป้องกันควบคุมการติดเชื้อในคลินิก - งานเภสัชสาธารณสุข - งานส่งต่อผู้ป่วย - งานเวชปฏิบัติครอบครัวในชุมชน - งานฟื้นฟูสภาพ **๕. กองการศึกษา** **๕.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานแผนงานและโครงการ - งานวิชาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานธุรการ **๕.๒ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา** - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท การเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล - งานประเมินการควบคุมภายนอกของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานธุรการ	

ในลำดับต่อไปขอเชิญเลขาฯ วิเคราะห์อัตรากำลังและความสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้กับคณะกรรมการทราบครับ

เลขาฯ -มีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น **๖๘** อัตรา แยกเป็น พนักงานเทศบาล จำนวน **๔๑** อัตรา (พนักงาน เทศบาล ๓๙ อัตราและพนักงานครู ๒ อัตรา) และพนักงานจ้าง จำนวน **๒๗** อัตรา (ตามภารกิจ ๑๒ อัตราและทั่วไป ๑๕ อัตรา) และเนื่องจากเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม รวมทั้งมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT)

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของ การพัฒนาท้องถิ่น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ทิศทางในการพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นต้องใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์เป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนา นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการและการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีส่วนร่วมและมีโอกาสเข้าถึงบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นการพัฒนา และแก้ไขปัญหาแบบบูรณการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดและหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ในจังหวัด เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการ

ของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน วิเคราะห์ด้วยเทคนิค (โดยเทคนิค SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต และเพื่อให้ตรงตามประวัตถุประสงค์กับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

(๑.) เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เป็นเทศบาล ประเภทสามัญ มีการทำงานที่ยึดการวางแผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการงาน คน เงิน ตามความเหมาะสม

(๒.) ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน ได้รับข้อมูลข่าวสารขององค์กรให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน ให้ความร่วมมือ อีกทั้งยังให้เสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

(๓.) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎกติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

(๔.) สมาชิกสภาเทศบาลมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

(๕.) พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและหาความรู้เพิ่มเติม ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

(๖.) พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลทำงานโดยยึดมั่นในการสร้างความเป็น **"เจ้าของ"** ร่วมกันพัฒนาวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

(๗.) มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนา งบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในเขตตำบลเชียงเคี่ยน คือ ประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

(๘.) สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสม ความสำเร็จร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

(๑.) ตำบลเชียงเคี่ยน ประกอบด้วยพื้นที่ราบและพื้นที่สูง ซึ่งมีสภาพภูมิประเทศที่เป็นภูเขาและพื้นที่สูง ในบางพื้นที่มักเป็นอุปสรรคในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมและสาธารณูปโภค

(๒.) ปัญหาประชาชนขาดโอกาสทางการศึกษา

(๓.) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รายได้ต่อปียังน้อย

(๔.) ปัญหาการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง

(๕.) การพัฒนาบุคลากรในเทศบาล ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้ การเน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

(๑.) นโยบายของรัฐบาลที่ได้สนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินโดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาประเทศที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

(๒.) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

(๑.) เนื่องจากสภาพภูมิประเทศของตำบลเชียงเคี่ยน บางพื้นที่ยังมีสภาพพื้นที่ทุรกันดาร การเดินทางมาติดต่อหน่วยงานราชการต้องใช้เวลาและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนบางพื้นที่ไม่สามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ได้

(๒.) เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่รวดเร็ว กระแสบริโภคนิยมและกระแสวัฒนธรรมจากภายนอก ส่งผลต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ วัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่นในบางเรื่องเปลี่ยนแปลงไป

(๓.) ขาดการให้บริการทางการแพทย์ที่ไม่ทั่วถึง เนื่องจากประชาชนบางพื้นที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ไม่สะดวกในการเดินทางมารับบริการ และขาดสถาบันอุดมศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งปัจจุบันมีเพียงสถาบันเดียวในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

(๔.) โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนที่ใช้สัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอมีสภาพชำรุด ทรุดโทรม เป็นหลุม บ่อดินลูกรัง หรือมีสภาพเป็นถนนลำลอง ในช่วงฤดูฝนบางช่วงมีดินทรุดปิดทับเส้นทาง รถไม่สามารถสัญจรไปมาได้ ทำให้ประชาชนเดือนร้อนในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการศึกษา สาธารณสุข การเกษตร การอุตสาหกรรม การขนส่ง เป็นต้น

(๕.) ขาดแคลนอัตรากำลัง ที่จะสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร

ประธานฯ -การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๗๐ ถึง ๒๕๗๒ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่งมีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือกตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายกเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งนั้น ให้เลขาฯ ชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ -การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการจะเพิ่มหรือจะลดนั้นให้พิจารณาจากงานแต่ละส่วนราชการเป็นสำคัญ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่าตำแหน่งใดควรยุบตำแหน่งใดควรเพิ่ม เราจะยุบหรือเพิ่ม นั้นจะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ฝ่ายเลขาได้สรุปจากค่างานของแต่ละส่วนราชการแล้วดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
บริหารท้องถิ่น								
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๒๘ ต.ค. ๖๘ (อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท.)
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔. นิติกร (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	**+๑**	-	-	กำหนดเพิ่ม (๑ อัตรา)
๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./**ชง.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๗. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (**ปง.**/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/**ชง.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
๒. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
กองคลัง (๐๔)								
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓. นักวิชาการคลัง (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕. นักวิชาการพัสดุ (**ปก.**/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. คนงาน	๑	๒	๒	๒	**+๑**	-	-	กำหนดเพิ่ม (๑ อัตรา)

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง (๐๕)								
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ ต.ค.๖๖
๓. นายช่างโยธา (ปง./**ชง.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔. นายช่างไฟฟ้า (ปง./**ชง.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (๑ อัตรา)
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ มิ.ย. ๖๘ (อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท.)
๒. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ ต.ค. ๖๘
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-
๒. พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเชียงเคี่ยน								
๑. นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-
๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๔. พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม (๒ อัตรา) เมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๕. แพทย์แผนไทย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๖. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (**ปง.**/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๗. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./**ชง.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๘. เจ้าพนักงานเภสัช (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา (๐๘)								
๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเชียงเคี่ยน								
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ ก.ย. ๖๗
๒. ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม (๑ อัตรา) เมื่อ ๓๐ ก.ย. ๖๙
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
รวมอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	**๖๓**	**๖๘**	**๖๘**	**๖๘**	**+๕**	**-**	**-**	**-**

ประธานฯ -สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการเมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติประชุม ครับ

มติที่ประชุม -เห็นชอบกำหนดตำแหน่งเพิ่มดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม	จำนวน (อัตรา)
๑	สำนักปลัดฯ	พนักงานเทศบาล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
๒	กองคลัง	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	๑
๓	กองการศึกษาฯ	พนักงานเทศบาล	-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -เจ้าพนักงานธุรการ	๑ ๑
๔	กองช่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
รวม				๕

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ปี พ.ศ.๒๕๗๐ = ๓๔.๘๒
ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ปี พ.ศ.๒๕๗๑ = ๓๔.๘๐
ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ปี พ.ศ.๒๕๗๒ = ๓๔.๘๐

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ประธานฯ -เรื่องอื่นๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสาวอโนชา เขื่อนเมฆ)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางณัฐกฤตา เชยบาล)
คณะกรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายสนั่น เชื้อเมืองพาน)
ประธานกรรมการ



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

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

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๔ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสนั่น เชื้อเมืองพาน)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน



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

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๒ ข้อ ๒๕๓ ข้อ ๒๕๔ และข้อ ๒๕๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสนั่น เชื้อเมืองพาน)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

บัญชีโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
(แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล	**๑. สำนักปลัดเทศบาล**	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	**๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป**	
- งานกิจการคณะผู้บริหาร	- งานกิจการคณะผู้บริหาร	
- งานกิจการสภาเทศบาล	- งานกิจการสภาเทศบาล	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานราชการทั่วไปของเทศบาล	- งานราชการทั่วไปของเทศบาล	
- งานเลือกตั้ง	- งานเลือกตั้ง	
- งานงานการประชุม	- งานงานการประชุม	
- งานประชาสัมพันธ์	- งานประชาสัมพันธ์	
- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
- งานส่งเสริมการเกษตร	- งานส่งเสริมการเกษตร	
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	**๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่**	
- งานสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง	- งานสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง	
- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	
- งานงานสิทธิและสวัสดิการ	- งานงานสิทธิและสวัสดิการ	
- งานสรรหาและเลือกสรร	- งานสรรหาและเลือกสรร	
- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง	- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง	
- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม	- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม	
๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ	**๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ**	
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
- งานงบประมาณและเงินอุดหนุน	- งานงบประมาณและเงินอุดหนุน	
- งานนโยบายและแผน	- งานนโยบายและแผน	
๑.๔ งานนิติการ	**๑.๔ งานนิติการ**	
- งานกฎหมาย	- งานกฎหมาย	
- งานนิติกรรมสัญญา	- งานนิติกรรมสัญญา	
- งานวินัย	- งานวินัย	
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**	
๑.๖ งานสวัสดิการสังคม	**๑.๖ งานสวัสดิการสังคม**	
- งานพัฒนาชุมชน	- งานพัฒนาชุมชน	
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	**๒.๑ งานการเงินและบัญชี**	
- งานระเบียบการคลัง	- งานระเบียบการคลัง	
- งานสถิติการคลัง	- งานสถิติการคลัง	
- งานบำเหน็จบำนาญ	- งานบำเหน็จบำนาญ	
- งานบริหารงานคลัง	- งานบริหารงานคลัง	
๒.๒ งานพัฒนารายได้	**๒.๒ งานพัฒนารายได้**	
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	**๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน**	
- งานจัดหาพัสดุ	- งานจัดหาพัสดุ	
- งานทะเบียนทรัพย์สิน	- งานทะเบียนทรัพย์สิน	
- งานบริหารสัญญา	- งานบริหารสัญญา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ **๓. กองช่าง** **๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง** - งานการโยธา - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานวิศวกรรมโยธา - งานสำรวจและออกแบบ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง **๓.๒ งานสาธารณูปโภค** - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร **๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป** - งานธุรการ **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** **๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข** - งานวางแผนสาธารณสุข - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานสัตว์แพทย์ - งานธุรการ **๔.๒ งานจัดการสิ่งแวดล้อม** - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด **๔.๓ งานหน่วยบริการสาธารณสุข** **(โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล)** **กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข** - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ - งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ - งานหลักประกันสุขภาพ - งานสุขภาพภาคประชาชน - งานกฎหมายสาธารณสุข **กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค** - งานแผนงาน/โครงการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันควบคุมโรค - งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข - งานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย - งานทันตสาธารณสุข - งานแพทย์แผนไทย **กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว** - งานแผนงาน/โครงการ - งานรักษาพยาบาล - งานป้องกันควบคุมโรค - งานป้องกันควบคุมการติดเชื้อในคลินิก - งานเภสัชสาธารณสุข	**๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป** - งานธุรการ **๓. กองช่าง** **๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง** - งานการโยธา - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานวิศวกรรมโยธา - งานสำรวจและออกแบบ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง **๓.๒ งานสาธารณูปโภค** - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร **๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป** - งานธุรการ **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** **๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข** - งานวางแผนสาธารณสุข - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานสัตว์แพทย์ - งานธุรการ **๔.๒ งานจัดการสิ่งแวดล้อม** - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด **๔.๓ งานหน่วยบริการสาธารณสุข** **(โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล)** **กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข** - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ - งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ - งานหลักประกันสุขภาพ - งานสุขภาพภาคประชาชน - งานกฎหมายสาธารณสุข **กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค** - งานแผนงาน/โครงการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันควบคุมโรค - งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข - งานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย - งานทันตสาธารณสุข - งานแพทย์แผนไทย **กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว** - งานแผนงาน/โครงการ - งานรักษาพยาบาล - งานป้องกันควบคุมโรค - งานป้องกันควบคุมการติดเชื้อในคลินิก - งานเภสัชสาธารณสุข	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
- งานส่งต่อผู้ป่วย - งานเวชปฏิบัติครอบครัวในชุมชน - งานฟื้นฟูสภาพ **๕. กองการศึกษา** **๕.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานแผนงานและโครงการ - งานวิชาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานธุรการ **๕.๒ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา** - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท การเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล - งานประเมินการควบคุมภายนอกของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานธุรการ	- งานส่งต่อผู้ป่วย - งานเวชปฏิบัติครอบครัวในชุมชน - งานฟื้นฟูสภาพ **๕. กองการศึกษา** **๕.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานแผนงานและโครงการ - งานวิชาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานธุรการ **๕.๒ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา** - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท การเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล - งานประเมินการควบคุมภายนอกของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานธุรการ	



(นายสนั่น เชื้อเมืองพาน)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน



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

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๕ และข้อ ๒๕๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จึงประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสนั่น เชื้อเมืองพาน)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
(แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙)

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

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

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

(นายสนั่น เชื้อเมืองพาน)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน



ประกาศเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องว่าด้วยการนั้น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของการบริหารงาน ประมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน โดยมิให้เป็นการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับตัวบุคคลแต่ประการใด

๒. สนับสนุนให้เกิดผลผลิตจากการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

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

๔. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถจัดสรรชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อการใช้ชีวิตอย่างสมดุล สามารถสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี

๖. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๗. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการที่เป็นธรรม และความก้าวหน้าในสายอาชีพเหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๘. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม รักษาวินัย และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสนั่น เชื้อเมืองพาน)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน



ประกาศเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล
และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

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

<u>จริยธรรมหลัก</u>

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จริยธรรมทั่วไป

๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่าง ถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสนั่น เชื้อเมืองพาน)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

คำรับรอง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

ณ วันที่ ๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๔๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๑๕,๖๐๕,๔๘๘ บาท
คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๒๐

๓. ตามกรอบอัตรากำลัง ๖๓ อัตรา แยกเป็น
๓.๑ พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล ๓๘ อัตรา (มีผู้ครอง ๒๖ อัตรา + ว่าง ๑๒ อัตรา)
๓.๒ พนักงานจ้าง ๒๕ อัตรา (มีผู้ครอง ๒๕ อัตรา)

๔. ขอกำหนดตำแหน่งขึ้น จำนวน ๗ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่จำเป็นและสำคัญ ดังนี้
๔.๑ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัด
๔.๒ ตำแหน่ง คนงาน ประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง -
สังกัด กองคลัง
๔.๓ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ เลขที่ตำแหน่ง -
สังกัด กองช่าง
๔.๔ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒ สังกัด กองการศึกษา
๔.๕ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓
สังกัด กองการศึกษา

๕. ขอปรับเกลี่ยตำแหน่ง จำนวน.....-.....อัตรา ดังนี้
๕.๑ จากตำแหน่ง.....-..... เลขที่ตำแหน่ง.....-.....
สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน.....-..... กอง.....-.....
ไปตำแหน่ง.....-..... เลขที่ตำแหน่ง.....-.....
สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน.....-..... กอง.....-.....

๖. ขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน .....-..... อัตรา ดังนี้
๖.๑ ตำแหน่ง.....-..... เลขที่ตำแหน่ง.....-.....
สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน.....-..... กอง.....-.....

๗. ขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน (**ต้องเป็นตำแหน่งว่างไม่เกิน ๖๐ วัน และไม่เป็นตำแหน่งล็อค**) ดังนี้
๗.๑ จากตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย.....-..... (นักบริหารงาน.....-..... ระดับ.....-.....)
เลขที่ตำแหน่ง.....-..... ว่างเมื่อวันที่ .....-.....

เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน.....-..... (.....-.....)
เลขที่ตำแหน่ง.....-.....
เหตุผล.....-.....

๘. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร หลังจากการดำเนินการตามข้อ ๔ - ๗
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๒
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๐
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๐

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

(ลงชื่อ) ..... ผู้รับรอง
(นางสาวอาทิตยา วารห์วิโรจน์)
รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

(ลงชื่อ) ..... ผู้รับรอง
(นายสนั่น เชื้อเมืองพาน)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น
ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง (จ่ายจริง)
หลังการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	รายการ	จ่ายปีงบ ๒๕๖๘ (บาท)	หมายเหตุ
	เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	**๘,๘๙๑,๕๒๙.๕๙**	
	ค่าตอบแทน (พนักงานจ้าง)	**๓,๐๙๒,๙๕๒.๙๐**	
รายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้าง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง			
๑	**เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**	**๒๙๕,๓๐๕.๓๗**	
๒	**เงินตอบแทนอื่นๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินเพิ่มอื่น**	**๔๒๒,๗๒๙.๙๘**	
	ตามที่กฎหมายกำหนด ในลักษณะ ดังนี้		
	๒.๑) เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน	**๑๔,๐๐๐.๐๐**	
	๒.๒) ค่าตอบแทนพิเศษ		
	๒.๓) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	**๔๐๘,๗๒๙.๙๘**	
	(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)		
	(พนักงานจ้าง)	๔๐๘,๗๒๙.๙๘	
	๒.๔) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคม		
	และสวัสดิการ (พ.ต.พ.)		
	๒.๕) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข		
	(พ.ต.ส.)		
	๒.๖) เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานบริการในสังกัดองค์กร		
	ปกครองส่วนท้องถิ่น		
	๒.๗) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)		
	๒..๘) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและ		
	ดับเพลิง		
	๒.๙) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย		
	ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)		
	๒.๑๐) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของครูการศึกษา		
	(พ.ค.ศ.)		
	๒.๑๑) เงินวิทยฐานะ (เงินอุดหนุนจากกรม)		
	๒.๑๒) เงินช่วยพิเศษเกี่ยวกับศพ		
	๒.๑๓) เงินอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน		
๓	เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)		

ลำดับที่	รายการ	จ่ายปีงบ ๒๕๖๘ (บาท)	หมายเหตุ
๔	เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		
๕	**เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร**	**๗๕,๒๐๐.๐๐**	
๖	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับรักษาพยาบาล		
๗	เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)		
๘	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ทันตแพทย์และ เภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชส่วนตัว		
๙	**เงินค่าเช่าบ้าน**	**๓๐๖,๕๘๙.๖๗**	
๑๐	เงินทำขวัญข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติหน้าที่		
๑๑	เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ		
๑๒	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ		
๑๓	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มิใช่ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)		
๑๔	**เงินสมทบกองทุนประกันสังคม**	**๑๓๕,๔๘๖.๐๐**	
๑๕	**เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น**	**๖๐๖,๐๐๐.๐๐**	
๑๖	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร		
๑๗	บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ		
๑๘	**เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง**	**๔๘๑,๘๗๒.๐๐**	
๑๙	ทุนการศึกษา		
๒๐	เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด		
๒๑	**เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน**	**๒,๗๗๔.๐๐**	
๒๒	เงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ		

ลำดับที่	รายการ	จ่ายปีงบ ๒๕๖๘ (บาท)	หมายเหตุ
	เงินเดือนและค่าจ้างจ่ายจริง	๑๑,๙๘๔,๔๘๒.๔๙	
	รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒,๓๒๕,๙๕๗.๐๒	
	รวมรายจ่ายทั้งสิ้น	๑๔,๓๑๐,๔๓๙.๕๑	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘	๔๔,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	
	คิดเป็นร้อยละ	๓๒.๕๒	

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ
(นางวัลภา มณีวงศ์)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวอาทิตยา วราห์วิโรจน์)
รองปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นายสนั่น เชื้อเมืองพาน)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น
ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
ที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	รายการ	จ่ายปีงบ ๒๕๖๙ (บาท)	หมายเหตุ
	เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	**๙,๖๑๒,๐๐๐.๐๐**	
	ค่าตอบแทน (พนักงานจ้าง)	**๓,๓๔๕,๓๖๐.๐๐**	
รายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้าง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง			
๑	**เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**	**๓๓๖,๐๐๐.๐๐**	
๒	**เงินตอบแทนอื่นๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินเพิ่มอื่น**	**๖๙๐,๐๐๐.๐๐**	
	ตามที่กฎหมายกำหนด ในลักษณะ ดังนี้		
	๒.๑) เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน	**๑๓๘,๐๐๐.๐๐**	
	๒.๒) ค่าตอบแทนพิเศษ		
	๒.๓) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	**๔๘๐,๐๐๐.๐๐**	
	(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)		
	(พนักงานจ้าง)	**๔๘๐,๐๐๐.๐๐**	
	๒.๔) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคม		
	และสวัสดิการ (พ.ต.พ.)		
	๒.๕) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข		
	(พ.ต.ส.)		
	๒.๖) เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานบริการในสังกัดองค์กร		
	ปกครองส่วนท้องถิ่น		
	๒.๗) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	**๑๘,๐๐๐**	
	๒..๘) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและ		
	ดับเพลิง		
	๒.๙) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย	**๕๔,๐๐๐.๐๐**	
	ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)		
	๒.๑๐) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของครูการศึกษา		
	(พ.ค.ศ.)		
	๒.๑๑) เงินวิทยฐานะ (เงินอุดหนุนจากกรม)		
	๒.๑๒) เงินช่วยพิเศษเกี่ยวกับศพ		
	๒.๑๓) เงินอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน		
๓	เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)		

ลำดับที่	รายการ	จ่ายปีงบ ๒๕๖๙ (บาท)	หมายเหตุ
๔	เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		
๕	**เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร**	**๑๕๘,๔๐๐.๐๐**	
๖	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับรักษาพยาบาล		
๗	เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)		
๘	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ทันตแพทย์และ เภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชส่วนตัว		
๙	**เงินค่าเช่าบ้าน**	**๖๗๑,๖๐๐.๐๐**	
๑๐	เงินทำขวัญข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติหน้าที่		
๑๑	เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ		
๑๒	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ		
๑๓	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มิใช่ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)		
๑๔	**เงินสมทบกองทุนประกันสังคม**	**๑๘๕,๐๐๐.๐๐**	
๑๕	**เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น**	**๖๐๑,๑๒๘.๐๐**	
๑๖	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร		
๑๗	บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ		
๑๘	**เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง**		
๑๙	ทุนการศึกษา		
๒๐	เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด		
๒๑	**เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน**	**๖,๐๐๐.๐๐**	
๒๒	เงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ		

ลำดับที่	รายการ	จ่ายปีงบ ๒๕๖๙ (บาท)	หมายเหตุ
	เงินเดือนและค่าจ้างจ่ายจริง	๑๒,๙๕๗,๓๖๐.๐๐	
	รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒,๖๔๘,๑๒๘.๐๐	
	รวมรายจ่ายทั้งสิ้น	๑๕,๖๐๕,๔๘๘.๐๐	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙	๔๗,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	
	คิดเป็นร้อยละ	๓๓.๒๐	

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ
(นางวัลภา มณีวงศ์)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวอาทิตยา วราห์วิโรจน์)
รองปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นายสนั่น เชื้อเมืองพาน)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน



ข้อมูลเด็กเล็ก

ข้อมูลสถานศึกษา
โรงเรียน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
รายงาน
สรุปการยืนยันข้อมูล

ค้นหา เริ่มใหม่

รายการ

การยืนยันข้อมูลเด็กเล็ก

ประจำตัวประชาชน	รหัสประจำตัวนักเรียน	ชื่อ - นามสกุล	วันเดือนปีเกิด	อายุ	ปีการศึกษา/เทอม
02210922	441	เด็กหญิง วรรณณิษา ปูก่า	16/05/2567	2 ขวบ	2569/1
00052824	430	เด็กชาย ภัทรพงศ์ เป็กธนู	29/04/2567	2 ขวบ	2569/1
03125056	443	เด็กชาย นรินทร์โชติ ศุกรโยธิน	10/04/2567	2 ขวบ	2569/1
02203233	440	เด็กหญิง ขญานิตย์ ปละโน	09/03/2567	2 ขวบ	2569/1

Web : lec-app04 IP : 192.168.123.251 Session :813B4AC18642DD4E6CA92D6FE6283D13F



ข้อมูลสถานศึกษา

โรงเรียน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

รายงาน

สรุปการยืนยันข้อมูล

ประจำตัวประชาชน	รหัสประจำตัวนักเรียน	ชื่อ - นามสกุล	วันเดือนปีเกิด	อายุ	ปีการศึกษา/เทอม
02196482	439	เด็กหญิง วนิพร สุรินตี๊ะ	10/01/2567	2 ขวบ	2569/1
00052379	438	เด็กหญิง ปวริศา สีสุวรรณ	25/12/2566	2 ขวบ	2569/1
02193980	428	เด็กชาย อนาวินทร์ ถาวะระ	24/12/2566	2 ขวบ	2569/1
00029304	437	เด็กหญิง สุกัลยา พะเลนอย	15/12/2566	2 ขวบ	2569/1
00216871	436	เด็กหญิง ภัควลัญชญ์ พรายวิชัย	02/12/2566	2 ขวบ	2569/1
02189044	435	เด็กหญิง กัญญ์วรา ใจอ้าย	20/11/2566	2 ขวบ	2569/1
02187483	427	เด็กชาย กรรชยนุกูล ปัญญานนท์	06/11/2566	2 ขวบ	2569/1
00052077	426	เด็กชาย รัชชานนท์ สมปาน	06/11/2566	2 ขวบ	2569/1
02185987	434	เด็กหญิง วริทธิ์ฐา ชื่นสมบัติ	28/10/2566	2 ขวบ	2569/1
02183194	432	เด็กหญิง อริสรา ของงาม	07/10/2566	2 ขวบ	2569/1
02182368	431	เด็กหญิง อริสรา โปธิสาร	03/10/2566	2 ขวบ	2569/1
02181345	433	เด็กหญิง อัญญ์ชลิดา ชัยรัตน์โชติญาน์	26/09/2566	2 ขวบ	2569/1
03247254	425	เด็กชาย นพดล เจียรนัย	09/08/2566	2 ขวบ	2569/1
02174187	424	เด็กชาย พิธา ภักดี	01/08/2566	2 ขวบ	2569/1
02170891	423	เด็กชาย ธีวัฒน์ วีระพันธ์	04/07/2566	2 ขวบ	2569/1
02165358	422	เด็กหญิง ณัฐชญา สีคำ	16/05/2566	3 ขวบ	2569/1
02165251	419	เด็กหญิง ชนัญธิดา อนุเคราะห์	16/05/2566	3 ขวบ	2569/1
01680446	418	เด็กหญิง ธันยพร ธรรมสิทธิ์	05/04/2566	3 ขวบ	2569/1
02158769	417	เด็กหญิง อริสา บุ่สามสาย	18/03/2566	3 ขวบ	2569/1
02157525	410	เด็กชาย ณัฐพงษ์ ปาณะที	09/03/2566	3 ขวบ	2569/1
00000049	442	เด็กชาย เงิน -	22/02/2566	3 ขวบ	2569/1
02146400	409	เด็กชาย ปุญญพัฒน์ หมู่ก้อน	08/12/2565	3 ขวบ	2569/1
02144741	416	เด็กหญิง ธนัญญา จันตีะนาเขต	27/11/2565	3 ขวบ	2569/1
02142919	414	เด็กชาย อคิรา จันทรา	13/11/2565	3 ขวบ	2569/1
01675833	415	เด็กหญิง ปุณณดา สอนสุกอง	13/11/2565	3 ขวบ	2569/1
02040860	413	เด็กชาย พีรวิชญ์ ใจมา	03/11/2565	3 ขวบ	2569/1
02133359	408	เด็กหญิง ชนัญธิดา วงษสาม	31/08/2565	3 ขวบ	2569/1
02130643	412	เด็กชาย ภูมิภัทร ธิวรรณ์	15/08/2565	3 ขวบ	2569/1
02130635	411	เด็กชาย ภูริภัทร ธิวรรณ์	15/08/2565	3 ขวบ	2569/1
02129025	404	เด็กชาย ภัทร์นรินทร์ ศุภลักษณ์	03/08/2565	3 ขวบ	2569/1
02129921	405	เด็กชาย ปัณณวัฒน์ เพ่งผล	08/05/2565	4 ขวบ	2569/1

1 ถึง 36 จากทั้งหมด 36

Web : lecapp04 IP : 192.168.123.251 Session :83B4AC18642DD4E6CA92D6FE6203D13F

ค่ฉบับ

ที่ ชร ๕๙๐๐๑/๗๓๗

สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
๖๕ หมู่ที่ ๗ ตำบลเชียงเคี่ยน
อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ๕๗๒๓๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

เรื่อง นำส่งอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จำนวน ๑ เล่ม

ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาล และให้เทศบาลประกาศใช้โดยให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป และส่งสำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้จังหวัด จำนวน ๑ เล่ม ภายใน ๓ วันทำการนับแต่วันที่มีประกาศฯ นั้น

ในการนี้ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้ดำเนินการดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และขอนำส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายมานพ ใจกุล)
รองนายกเทศมาตรี รักษาราชการแทน
นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

สำนักปลัดเทศบาล
งานการเจ้าหน้าที่
โทรศัพท์ ๐ ๕๓๙๕ ๔๑๖๒
โทรสาร ๐ – ๕๓๙๕ - ๔๒๗๘
www.chiangkiean.go.th

พิมพ์.....
ทาน.....
ตรวจ.....