

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
(ปรับปรุงครั้งที่ ๔)



สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

(ฉบับปรับปรุง ตามมติ กท.จ.สน ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔)

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง พนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง พนักงานจ้าง สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้อย่างถูกต้อง

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และ ภารกิจรอง ที่ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จะดำเนินการ	๑๕
๗. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังภายในองค์กร	๒๒
๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๑
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๗

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

.....

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยได้ออกประกาศไว้แล้ว

ดังนั้น เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคล เป็นไปด้วยความเรียบร้อยสอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง คือ

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงาน ปริมาณตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทาง ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับเทศบาลดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของเทศบาลเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงาน บุคคลของเทศบาล โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างจากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ให้ถูกต้องเหมาะสม
- ๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
- ๒.๕ เพื่อให้ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี
- ๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน สามารถ ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
- ๒.๗ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการอัตรากำลังบุคลากรในอนาคต อันเป็นการคาดการณ์ในห้วงระยะ ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป
- ๒.๘ เพื่อให้ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาล ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือ นโยบายของ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน รวมถึงดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังของหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินงาน โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการ อยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้ามนสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณเวลาที่ลักษณะงาน ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมี ความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าทีในเทศบาล ก และงานราชการเจ้าหน้าทีในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดกรอบตำแหน่ง ในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่ง ในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง(Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ตั้งอยู่อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีพื้นที่ทั้งหมด ๘๕.๗๗ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕๓,๖๐๖.๒๕ ไร่ ห่างจากอำเภอเมืองสกลนคร ประมาณ ๑๕ กิโลเมตร มีระยะห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ ๖๔๗ กิโลเมตร และติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

อาณาเขต	ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลหนองลาด อำเภอเมืองสกลนคร และตำบลอุ่มจาน อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร
	ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลท่าแร่ อำเภอเมืองสกลนคร และตำบลนาแก้ว อำเภอโพธิ์นาแก้ว จังหวัดสกลนคร
	ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลฮ้างโฮง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
	ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

สภาพพื้นที่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เป็นชุมชนกึ่งเมือง และเป็นพื้นที่ที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจ เป็นที่ตั้งของร้านค้า มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตสกลนคร และแหล่งพักอาศัยประเภทหอพักจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่จะมีที่ตั้งอยู่บริเวณสองฝั่งถนน เศรษฐกิจของชุมชนโดยรวมจึงขึ้นอยู่กับการค้าขายและการให้บริการท่องเที่ยว และเกษตรกรรม โดยมีการขยายพื้นที่การค้า การบริการ และอุตสาหกรรมเข้าไปในพื้นที่เกษตรกรรม และมีแนวโน้มว่าจะมีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้น และส่วนใหญ่เป็นประชากรแฝงที่เข้ามาอยู่อาศัย

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาไฟฟ้าและแสงสว่าง เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้มีการปรับปรุงและขยายระบบไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นอย่างมากในปัจจุบัน ซึ่งทำให้มีไฟฟ้าแสงสว่างได้ใช้อย่างเพียงพอ แต่ยังคงขยายระบบไฟฟ้าสาธารณะไม่ครอบคลุมพื้นที่ชุมชนอย่างทั่วถึงในทุกพื้นที่ เนื่องด้วย ในส่วนข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ และขนาดของพื้นที่ขนาดใหญ่ และการกระจุกตัวของชุมชน ซึ่งมีอยู่หลายจุดซึ่งต้องมีการปรับปรุงเนื่องจากการใช้งานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ทำให้เสื่อมสภาพ ชำรุดบกพร่อง จึงทำให้ความสว่างไม่เพียงพอ รวมถึงตรอก ซอก ซอย สาธารณะและถนนสายรอง ต่างๆ ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และให้ความสะดวกแก่ผู้สัญจรไปมาช่วงเวลากลางคืน

๒. ปัญหาการประปา เนื่องจากในเขตเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีประชากรประมาณ ๑๗,๐๐๐ กว่าคน มีจำนวนครัวเรือนเกือบ ๖,๐๐๐ ครัวเรือน มีระบบประปาให้บริการได้อย่างครอบคลุมทั้ง ๑๗ หมู่บ้าน จำนวน ๒๓ แห่ง โดยเป็นการบริหารในรูปแบบของประปาหมู่บ้าน แต่ไม่มีระบบประปาขนาดใหญ่ไว้บริการประชาชน อีกทั้งการกระจุกตัวของชุมชน หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๑๔ บริเวณโดยรอบมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร มีการพักอาศัยอยู่จำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาปริมาณการใช้น้ำที่เพียงพอ รวมถึงปริมาณการใช้น้ำช่วงหน้าแล้ง ซึ่งมีไม่เพียงพอ ถึงแม้ว่าได้มีการปรับปรุงระบบการผลิตน้ำประปาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการปรับปรุงคุณภาพน้ำประปาให้มีคุณภาพ

๓. ปัญหาถนนและทางเท้า ในเขตเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีถนนคอนกรีต จำนวน ๘๗ สาย ถนนลาดยางแอสฟัลท์ติก จำนวน ๑๙ สาย ถนนลูกรังจำนวน ๘๔ สาย ซึ่งบางหมู่บ้านมีปัญหาถนนคับแคบชำรุดเสียหาย เนื่องจากถนนโดยทั่วไปในเขตเทศบาลสภาพคับแคบไม่สามารถขยายผิวจราจรเพิ่มขึ้นได้ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่ประชาชนตั้งร้านค้าและปลูกบ้านพักอาศัยอย่างหนาแน่น ถนนบางสายใช้งานมานานมีสภาพชำรุดทรุดโทรม จำเป็นต้องปรับปรุงซ่อมแซมเพื่อให้การจราจรเป็นไปอย่างสะดวก และสภาพถนนยังไม่ได้พัฒนาก่อสร้างเป็นถนน คสล. หรือ แอสฟัลท์ติก ได้ครอบคลุมครบทุกเส้นทาง รวมถึงปัญหาทางเท้ามีจำนวนไม่เพียงพอถนนของเทศบาล ส่วนใหญ่จะไม่มีทางเท้า ประกอบกับบางแห่งประชาชนได้วางสิ่งของบนทางเท้าทำให้เกิดขวางไม่ได้รับความสะดวกในการเดินทาง

๔. ปัญหาร่องระบายน้ำและการระบายน้ำ พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนเป็นที่ราบ และมีลักษณะเป็นแอ่ง ข้างถนนตามแหล่งชุมชนหนาแน่นยังมีไม่เพียงพอ เมื่อมีฝนตกมาก ทำให้เป็นที่รองรับน้ำทำให้เกิดน้ำท่วมขังในบริเวณที่ลุ่ม โดยเฉพาะในพื้นที่และชุมชนหนาแน่น ซึ่งมีผู้อาศัย บ้านเรือนหอพักอยู่จำนวนมาก เช่น หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๑๔ เป็นต้น เนื่องจากท่อและรางระบายน้ำยังมีไม่เพียงพอและทั่วถึง รวมถึงที่มีอยู่เกิดการชำรุด อุดตัน ทำให้การระบายน้ำได้ไม่ดีมากพอ

ความต้องการ

๑. มีไฟฟ้าแสงสว่างทั่วถึง ครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกชุมชน แหล่งเกษตรฯ และไฟฟ้าแสงสว่าง รวมทั้งการดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมในส่วนที่ชำรุดเสียหายในทุก ถนน ตรอก ซอก ซอย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชน

๒. มีระบบประปาที่สะอาดและเพียงพอ มีกิจการประปาขนาดใหญ่มีการปรับปรุงด้านการบริหารงานประปา ทั้งกระบวนการผลิต คุณภาพน้ำ ความสะอาด และปริมาณเพียงพอสำหรับจ่ายบริการให้กับผู้ใช้น้ำ เพื่อให้บริการน้ำประปาแก่ประชาชน ได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งปรับปรุงระบบการจ่ายน้ำ การขยายท่อส่งให้ครอบคลุมพื้นที่อย่างกว้างขวาง เพื่อการผลิตน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน

๓. มีถนนและทางเท้าที่ได้มาตรฐาน ก่อสร้างถนน ลูกรัง เข้าถึงแหล่งเกษตรกรรม , ถนน ค.ศ.ล. และถนนแอสฟัลท์ติก ให้ครอบคลุมถนนทุกสายในเขตชุมชน และซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้อยู่ในสภาพดี ดำเนินการปรับปรุงถนนทุกสายให้ได้มาตรฐาน มีทางเท้าที่อยู่ในระดับและแนวเดียวกัน จุดเสี่ยงมีการจัดทำลูกระนาด เนินชะลอความเร็ว บ้ายเตือน หรือสัญญาณไฟ เพื่อความสะดวกและความปลอดภัยในการใช้ถนนและการสัญจร

๔. มีระบบการระบายน้ำที่ดี มีมาตรการควบคุมการระบายน้ำที่ดี เริ่มต้นจากการระบายน้ำต้นทาง โดยเฉพาะชุมชนที่หนาแน่น หอพัก หรือจากบ้านเรือน ท้องถิ่นเองมีการก่อสร้างร่องระบายน้ำข้างถนนให้ทั่วถึง อย่างเป็นระบบ สามารถระบายน้ำเสียจากอาคารบ้านเรือน และการระบายน้ำฝน ได้อย่างรวดเร็ว ทำให้น้ำไม่ท่วมขัง รวมทั้งให้มีการปรับปรุงแก้ไข ความชำรุดบกพร่อง การอุดตัน เพื่อการระบายน้ำที่ดี ป้องกันน้ำท่วมและระบายน้ำเสียจากครัวเรือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาความยากจนและการเหลื่อมล้ำทางรายได้ จากการที่ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีข้อจำกัดในการประกอบอาชีพ เช่น การขาดแคลน เงินทุนหมุนเวียน ที่ดินทำกิน การทำต้องพึ่งพาธรรมชาติเป็นหลัก มีโอกาสได้รับความเสียหาย ขณะที่คนประกอบอาชีพในภาคการค้าและบริการมีรายได้มากกว่า มีความเป็นอยู่ที่ดีกว่า สร้างความเหลื่อมล้ำทางรายได้ จึงทำให้คนในสังคมชนบทส่วนหนึ่งอพยพไปทำงานในสังคมเมือง ทำให้ชนบทขาดแคลนแรงงาน ทำให้ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒. การบริหารจัดการของชุมชนเพื่อนำไปสู่การพึ่งตนเองยังไม่เข้มแข็ง เนื่องจากกลุ่มและองค์กรในชุมชนยังขาดทุนความรู้และทุนที่เป็นเงินสำหรับมาใช้หมุนเวียน ทำให้ขาดทักษะในการดำเนินงาน และบริหารจัดการทางการเงิน ล้วนทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการกิจกรรมของกลุ่มได้อย่างต่อเนื่อง ชุมชนจึงไม่เข้มแข็งและมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ยังไม่ดีเท่าที่ควร

๓. การว่างงาน เนื่องจากประชาชนโดยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม อาชีพรับจ้างมีรายได้น้อย และไม่มีรายได้อื่น ๆ เสริมอีกทำให้ไม่มีงานทำหลังจากฤดูเก็บเกี่ยว ปัญหาขาดอาชีพเสริมสำหรับประชาชน ทั้งการจ้างแรงงานลดลง ประชาชนในชุมชนไม่มีทักษะในการประกอบอาชีพ

ความต้องการ

๑. การให้ความสำคัญในการพัฒนา โดยเฉพาะการพัฒนาเทคโนโลยีด้านการเกษตร เพราะประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในภาคการเกษตร การแก้ไขความยากจนของประชาชนต้องแก้ไขตรงจุดช่วยเหลือโดยการให้เครื่องมือในการพัฒนาตัวเอง เช่น การจัดทำระบบการชลประทานให้ดีขึ้น การส่งเสริมการศึกษาให้มีมาตรฐานเดียวกัน การสร้างกลุ่ม สร้างอาชีพ ให้กับชุมชน รวมทั้งการหาช่องทางในการขนถ่าย การจำหน่าย การระบายสินค้าทางการเกษตรของเกษตรกร ลดช่องว่างทางความรู้เพื่อเปิดโอกาสให้คนในสังคมได้พ้นจากความยากจน จัดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการรัฐมากขึ้น

๒. พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและองค์กรในชุมชนให้มีความเข้มแข็ง การร่วมมือจากทุกภาคส่วนในชุมชน ทั้งจากภาครัฐ เอกชน และประชาชน เพื่อการพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ในการส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในชุมชน บูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับชุมชน เทศบาลทำหน้าที่สนับสนุนให้ชุมชนสามารถคิด วิเคราะห์ปัญหาของชุมชน หาแนวทางการแก้ไขปัญหา รวมทั้งมีส่วนร่วมดำเนินงานแก้ไขปัญหาตามแนวทางที่กำหนด เพื่อให้พึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

๓. การรวมกลุ่ม การสร้างงาน สร้างอาชีพ ส่งเสริมให้มีการรวมตัวเป็นกลุ่มชุมชน กลุ่มอาชีพ มีการเรียนรู้ การจัดการแก้ไขปัญหาพร้อมกันแล้วการเปลี่ยนแปลง พัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การรวมกลุ่มในการสร้างสร้างงาน สร้างอาชีพ โดยการนำทรัพยากรภูมิปัญญา ที่มีอยู่ในชุมชน ของตนมาสร้างเป็นอาชีพเพื่อการบริโภคในชุมชนและขายในชุมชนอื่นๆ ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีคุณภาพและมาตรฐาน สนับสนุนให้ความช่วยเหลือกลุ่มสินค้าการเกษตรโดยการจัดตลาดส่งออกให้มีราคาที่ดีขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมอาชีพของประชาชนให้ครบวงจร จัดกิจกรรมกระตุ้นเศรษฐกิจในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาฝีมือ และรูปแบบผลิตภัณฑ์

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

๑. ด้านสวัสดิการและสังคม ขาดแคลนบุคลากรและงบประมาณที่จะดำเนินการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยติดเตียง ผู้ติดเชื้อเอดส์ การสงเคราะห์และช่วยเหลือผู้ประสบภัย อย่างเพียงพอ ซึ่งปัจจุบัน ได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพจากรัฐ ก็ยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ อีกทั้งการขาดโอกาสและการส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับบุคคลกลุ่มดังกล่าวเพื่อสร้างรายได้ รวมถึงการเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุข

๒. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เนื่องจากเป็นท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของร้านค้า โรงงานอุตสาหกรรม หอพักจำนวนมาก จึงทำให้มีอาคารต่าง ๆ ในพื้นที่จำนวนมาก และมีสภาพหนาแน่น ซึ่งมีปัญหาในการป้องกันและระงับอัคคีภัย นอกจากนี้ยังเป็นสถานที่ที่มีคนเคลื่อนย้ายเข้าออกในพื้นที่อยู่เสมอทำให้การควบคุมดูแลปัญหาอาชญากรรมต่าง ๆ ทำได้ยากลำบาก

ความต้องการ

๑. การจัดสวัสดิการต่างๆอย่างเพียงพอและทั่วถึง จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดให้มีและช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื่อเอดส์ และช่วยเหลือผู้ประสพภัย ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งเสริม สุขภาพอนามัย การประกอบอาชีพ การอยู่ร่วมกันในสังคม ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื่อเอดส์ ให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างปกติสุข การจัดการช่วยเหลือผู้ประสพภัยในกรณีต่างๆ อย่างเป็นธรรม และโดยเร็วที่สุด

๒. สร้างปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน สร้างจุดตรวจตามแหล่งชุมชน เพื่อตรวจสกัด ป้องกันการแพร่ขยายของยาเสพติด ร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ และ จัดให้มีสถานที่บำบัดและรักษาผู้ติดยาเสพติด การเฝ้าระวัง การเตือนภัย การจัดการป้องกันภัยต่างๆในเขตพื้นที่อย่างเป็นระบบ และมีมาตรการในการดำเนินการสร้างปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

๑. การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ในการนำเสนอปัญหา แก้ไขปัญหาและตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ประชาชนขาดความรู้ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง ไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเทศบาล และไม่ให้ความสำคัญอย่างเพียงพอ ประชาชนมีส่วนร่วมน้อยในการให้ความร่วมมือกับ

๒. การปกครองในระบบประชาธิปไตย เนื่องจากประชาชนไม่ได้กำหนดนโยบายของรัฐโดยตรง มีตัวแทนใช้อำนาจตามเจตนารมณ์ของประชาชน ข้อดีตรงที่ประชาชนไม่ต้องยุ่งยาก และข้อดีที่สำคัญที่สุดคือ หากให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจนโยบายของรัฐในบางเรื่องที่ประชาชนไม่มีความรู้ ความเข้าใจที่เพียงพอ อาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างมากได้ ดังนั้น การให้ประชาชนพิจารณาเลือกคนดีที่มีความรู้ดีในเรื่องนั้นๆ ไปตัดสินใจแทนน่าจะประสพผลดีกว่า

ความต้องการ

๑. การให้โอกาสประชาชน เป็นฝ่ายตัดสินใจกำหนดปัญหาความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง เป็นการเสริมพลังอำนาจให้แก่ประชาชน/กลุ่มองค์กรชุมชนให้สามารถระดมขีดความสามารถในการจัดการทรัพยากร การตัดสินใจ และการควบคุมดูแลกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนมากกว่าที่จะเป็นฝ่ายตั้งรับสามารถกำหนดการดำรงชีวิตได้ด้วยตนเอง ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามความจำเป็นอย่างมีศักดิ์ศรีและสามารถพัฒนาศักยภาพของประชาชน/ชุมชนในด้านภูมิปัญญา ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และการจัดการและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ และประชาชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการอย่างมีอิสระ การทำงานต้องเน้นในรูปกลุ่มหรือองค์กรชุมชนที่มีวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมอย่างชัดเจน เนื่องจากพลังกลุ่มจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานพัฒนาต่างๆ บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ เพิ่มคุณภาพในการตัดสินใจ (ตรงตามความต้องการ)๒. สร้างฉันทามติ (ลดความขัดแย้ง) ๓. เพิ่มความง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ (ความเป็นเจ้าของร่วม) ส่งเสริมและสนับสนุนประชาชน ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของประชาชน และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำและร่วมกันค้นหาข้อมูลเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. ส่งเสริม สนับสนุน กระบวนการทางการเมือง ให้ความรู้กับประชาชนได้มีส่วนร่วมทางการเมือง และการบริหาร ภายใต้ระบอบประชาธิปไตย ในระบอบสภาท้องถิ่น ควบคู่ไปกับการพัฒนาในระบอบประชาธิปไตย ของภาคสังคมโดยประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

๓. **ดำรงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือ/ชอบธรรม** ส่งเสริม พัฒนาความรู้ ความสามารถ บุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพของการให้บริการปรับปรุงสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการ ให้บริการประชาชน ให้มีความทันสมัยสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและทั่วถึงประชาชนทุกคน พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับชั้น ทั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการพนักงาน เจ้าหน้าที่ ให้มีการอบรม ให้ความรู้ เพื่อรองรับการให้บริการในแต่ละด้านเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๔.๕ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑. **ด้านการสาธารณสุข** ในเขตเทศบาลมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ๒ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านเชียงเครือโพธิ์ชัย และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านหนองสนม สังกัด กระทรวงสาธารณสุข ตั้งอยู่ในพื้นที่ และเทศบาลเองก็มีงานบริการด้านสาธารณสุข รวมถึงระบบบริการ การแพทย์ฉุกเฉิน แต่เนื่องจากเทศบาลเป็นชุมชนที่ประชาชนอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น จึงไม่เพียงพอสำหรับการรองรับบริการสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึง ทั้งยัง พบว่าในชุมชน ยังมีปัญหา โรคไข้เลือดออก โรคอุจจาระร่วง มือ เท้า ปาก อยู่ทุกปี จำนวนผู้ติดเชื้อ เอชไอวี และผู้ติดยาเสพติด ซึ่งยังคงเป็นปัญหาในพื้นที่

๒. **การบริหารจัดการขยะ** ขาดความร่วมมือของชุมชนซึ่งเป็นผู้ผลิตหรือผู้ทิ้งขยะ ปัญหานี้มีสาเหตุหรือปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ทักษะคิดและสำนึกรับผิดชอบของคนในชุมชนในเชิงบวกที่มี น้อย ปัญหาความเร่งรีบรีบด่วนในการเก็บรวบรวมขยะ ปัญหาการจัดการหาภาชนะรองรับไม่เพียงพอ ไม่ทั่วถึง หรือไม่เหมาะสมกับสถานที่ โครงการคัดแยกขยะครัวเรือนเกิดจากปัญหาหลักในตัวบุคคล งบประมาณ และ ทักษะคิดของชุมชน แม้จะมีโครงการคัดแยกขยะเบื้องต้นดำเนินการ ในหลายหน่วยงาน เช่น ในโรงเรียน ใน ชุมชน ในหมู่บ้าน แต่ส่วนใหญ่เป็นเพียงการสร้างกระแสจิตสำนึกที่ได้ผลเพียงในระยะสั้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ในแนวทางปฏิบัติจึงเป็นไปอย่างไม่ตลอดต่อเนื่อง ชุมชนขาดความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการขยะชุมชนและ จิตสำนึกที่แท้จริง

ความต้องการ

๑. **การบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพ** โดยมุ่งเน้นการพัฒนาด้านสาธารณสุข เน้นการ ดูแลสุขภาพ และการป้องกันโรคเป็นหลัก ส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการจัดให้มีสถานที่ ออกกำลังกายที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการ จัดให้มีลานกีฬาทุกชุมชน จัดระบบบริการด้าน การรักษาพยาบาล การให้ความรู้ด้านการป้องกัน รักษาสุขภาพ การเฝ้าระวังการแพร่ขยายของโรคติดต่อ การ รณรงค์และป้องกันมิให้เกิดการแพร่กระจายของนาเสพติดในชุมชนและสถานศึกษา ให้เทศบาลจัดให้มีการ ให้บริการด้านการป้องกันและรักษาโรค สร้างสุขภาวะในชุมชน อนามัยชุมชน และอนามัยสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งส่งเสริมความร่วมมือด้านการสาธารณสุขกับหน่วยงานต่างๆ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้มีบุคลากรทางสาธารณสุขอย่างเพียงพอ

๒. **การจัดการขยะมูลฝอยชุมชน** ควรมีการบริหารจัดการขยะอย่างครบวงจร เริ่มตั้งแต่ ระบบการเก็บรวบรวม การคัดแยก การนำกลับไปใช้ประโยชน์และรูปแบบธนาคารขยะมูลฝอย เทศบาลควร พิจารณารูปแบบของการจัดการขยะมูลฝอยอย่างครบวงจรเพื่อดำเนินการจัดการในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ โดยเริ่มจากการสำรวจข้อมูลปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นจากแหล่งกำเนิดต่างๆ และการคาดการณ์ในอนาคต ตลอดจนสัดส่วนหรือลักษณะองค์ประกอบของขยะมูลฝอยทางด้านกายภาพ เคมีและอื่นๆ โดยข้อมูลเหล่านี้ นำไปใช้ในการวางแผนและออกแบบระบบการจัดการขยะมูลฝอยที่สามารถรองรับได้ในระยะยาว ตั้งแต่ ขั้นตอนการคัดแยก การเก็บรวบรวม การขนส่ง การนำไปใช้ประโยชน์และการกำจัด โดยคำนึงถึงเทคโนโลยีที่มีความเหมาะสม

รวมทั้งการคัดเลือกพื้นที่ รูปแบบของการบริหารจัดการ และมาตรการลดปริมาณขยะมูลฝอย โดยจัดให้มีการรณรงค์และนำระบบการนำวัสดุกลับคืนมาใช้ใหม่มากขึ้น พร้อมทั้งพิจารณาค่าลงทุนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานด้านต่างๆ อย่างครบถ้วน และท้ายที่สุดแล้วควรมีกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมคณะกรรมการสร้างจิตสำนึกของคนในชุมชน อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ให้ประชาชนหันมาใส่ใจกับปัญหาดังกล่าวนี้มากยิ่งขึ้น

๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. **ปัญหาด้านการศึกษา** ขาดแคลนบุคลากรทางด้านการศึกษา รวมทั้ง ระบบการศึกษา ยังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของการปฏิรูป ซึ่งมุ่งเน้นการสอน เพื่อให้เด็กมีองค์ความรู้ความจำมากกว่าทักษะทางความคิด การค้นคว้าทดลอง การจัดทำโครงการที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหา ทำให้ผลผลิตออกมา คือ ทรัพยากรมนุษย์ไม่ทันต่อเหตุการณ์และลักษณะสังคมในปัจจุบัน และทำให้จำนวนเด็กนักเรียน หลังไหลเข้าไปเรียนในเขตเมือง จำนวนนักเรียนขาดแคลน

๒. **ปัญหาด้านศาสนา** ประชาชนไม่ให้ความสำคัญคุณธรรม จริยธรรม ขาดการปลูกฝังศีลธรรมและจริยธรรม ทั้งในครอบครัว และโรงเรียน โดยเฉพาะ เด็ก และ เยาวชน ขาดการปลูกฝังในด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างยั่งยืน คือ อาจจะมีอยู่บ้างแต่เป็นแบบฉาบฉวย ไม่เกิดผลที่ถาวรในขณะที่ต้องการเห็นภาพการพัฒนาเด็ก เยาวชนในชุมชน ไปสู่การเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ มีสติ ปัญญา มีความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข

๓. **ปัญหาด้านวัฒนธรรม** ประเพณีท้องถิ่นบางอย่างเริ่มเสื่อมสลาย วัฒนธรรมท้องถิ่น ไม่มีผู้สืบทอดหรือสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น จักสาน เครื่องปั้นดินเผา หมอเพลง หมอแคน ขาดผู้สืบทอด ขาดงบประมาณในการดำเนินการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณี ซึ่งถือได้ว่าวัฒนธรรมประเพณีเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของคนและชุมชน แต่การนำเอาวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่นที่ดั่งงาม มาช่วยในการพัฒนาคนและสังคมไม่สามารถทำได้อย่างกว้างขวาง และจะถูกกลืนหายไปไม่ช้า

ความต้องการ

๑. **การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ** โดยการจัดการศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มุ่งเน้นการศึกษาให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา โดยจัดระบบการศึกษาให้มีความหลากหลาย รูปแบบทั้งในระบบและนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยดำเนินการพัฒนาที่เป็นระบบและต่อเนื่อง มีความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ พัฒนาคณะโดยใช้ระบบคุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ จัดรูปแบบการศึกษาทั้งในวัยเรียนและก่อนวัยเรียน ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดสถานศึกษา สื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียนนำไปสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาและก้าวสู่ประชาคมอาเซียนต่อไป

๒. **การปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่เยาวชน** จำเป็นต้องเริ่มแต่เด็ก เพราะเด็กจะสามารถบันทึกจริยธรรมในช่วงนั้น ได้มากที่สุด พ่อ แม่ ญาติพี่น้อง ผู้ใกล้ชิดของเด็กในวัยนี้ จึงมีบทบาทสำคัญมาก ในการปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม และควรทำอย่างต่อเนื่องผ่านทางกิจกรรมต่างๆ ทั้งในและนอกหลักสูตร จนกระทั่งเด็กเหล่านี้เข้าสู่ การเรียนในระบบ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา จนถึงระดับอุดมศึกษา เติบโตเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น การปลูกฝังทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ยังคงต้อง ดำเนินต่อไป อย่างเป็นธรรมชาติ เพื่อให้เป็นทั้ง คนเก่ง คนดี และมีความสุข

๓. การอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น การค้นคว้าวิจัยควรศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นในด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภูมิปัญญาที่เป็นภูมิปัญญาของท้องถิ่น มุ่งศึกษาให้รู้ความเป็นมาในอดีต และสภาพการณ์ในปัจจุบัน การอนุรักษ์โดยการปลูกจิตสำนึกให้คนในท้องถิ่นตระหนักถึงคุณค่าแก่นสาระและความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมตามประเพณีและวัฒนธรรมต่างๆ สร้างจิตสำนึกของความเป็นคนท้องถิ่นนั้นๆ ที่จะต้องร่วมกันอนุรักษ์ภูมิปัญญาที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น โดยการเลือกสรรภูมิปัญญาที่กำลังสูญหาย หรือที่สูญหายไปแล้วมาทำให้มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในท้องถิ่น โดยเฉพาะพื้นฐานทางจริยธรรม คุณธรรม และค่านิยมควรริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงภูมิปัญญาให้เหมาะสมกับยุคสมัยและเกิดประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยใช้ภูมิปัญญาเป็นพื้นฐานในการรวมกลุ่มการพัฒนาอาชีพควรนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีมาช่วยเพื่อต่อยอดใช้ในการผลิต การตลาด และการบริหาร ตลอดจนการป้องกันและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการถ่ายทอด โดยการนำภูมิปัญญาที่ผ่านมามีคุณค่าเลือกรวบรวมด้วยเหตุและผลอย่างรอบคอบและรอบด้าน แล้วไปถ่ายทอดให้คนในสังคมได้รับรู้ เกิดความเข้าใจ ตระหนักในคุณค่า คุณประโยชน์และปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม โดยผ่านสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมต่างๆ ส่งเสริมกิจกรรมสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายการสืบสานและพัฒนาภูมิปัญญาของชุมชนต่างๆ เพื่อจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง การเผยแพร่ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอย่างกว้างขวาง โดยให้มีการเผยแพร่ภูมิปัญญา วัฒนธรรมท้องถิ่นต่างๆ ด้วยสื่อและวิธีการต่างๆ อย่างกว้างขวาง รวมทั้งกับประเทศอื่นๆ ทั่วโลก รวมถึงการเสริมสร้างปราชญ์ท้องถิ่น โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของชาวบ้าน ผู้ดำเนินงานให้มีโอกาสแสดงศักยภาพด้านภูมิปัญญา ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีการยกย่องประกาศเกียรติคุณในลักษณะต่างๆ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาหาร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุข
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๘) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเน่าเสีย
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๐) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๒) การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๓) การส่งเสริมการฝึก การประกอบอาชีพ
- (๔) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๖) การจัดการศึกษา
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การส่งเสริมกีฬา
- (๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๐) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การจัดให้มีควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย
โรงพยาบาล และสาธารณสุขสถานอื่นๆ
- (๖) การจัดทำผังเมือง
- (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๒) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม

- (๓) การจัดทำมีการบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๔) การจัดทำมีการพาณิชย์และการลงทุน
- (๕) การจัดทำมีการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุน อุดหนุน งบประมาณให้แก่ หน่วยงานราชการ เอกชน รัฐวิสาหกิจ ในเขตเทศบาล
- (๒) สนับสนุน อุดหนุนงบประมาณให้แก่ชมรม กลุ่ม ชุมชน ในเขตเทศบาล ให้บริการประชาชน เอกชน ส่วนราชการ และให้ความร่วมมือสร้างพันธมิตรร่วมกับกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้เทศบาล ภารกิจดังกล่าวตอบสนองความต้องการของประชาชน และแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเชิงเครือใต้ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารของเทศบาล จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และโอกาสได้ดังนี้

จุดแข็ง (STRENGTH : S)

- ๑. สภาพภูมิศาสตร์ พื้นที่เป็นที่ราบลุ่มแอ่งสกลนคร ติดกับแหล่งน้ำขนาดใหญ่ “หนองหาร” ซึ่งเป็นแหล่งน้ำที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตสำหรับการเกษตรกรรมและการทำประมงน้ำจืด
- ๒. พื้นที่มีทั้งหมด ๘๕.๗๗ ตารางกิโลเมตร การตั้งหมู่บ้านไม่ห่างไกลกันนัก ทำให้การไปมาหาสู่กันสะดวก และสามารถนำผลผลิตทางการเกษตรออกมาจำหน่ายสู่ตลาด หรือสู่ชุมชนได้ง่าย
- ๓. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมทำนาเป็นหลัก และการปศุสัตว์ ซึ่งทำรายได้ให้ครอบครัว นอกจากนี้ยังมีอุตสาหกรรมในครัวเรือนอื่นๆ เช่น ที่บ้านเชิงเครือวัดใหญ่ หมู่ที่ ๑๔ มีการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา
- ๔. ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาทั่วถึง เพราะอยู่ใกล้ตัวเมือง และมีสังคมการอยู่ร่วมกันด้วยความรักกันฉันท์พี่น้อง

จุดอ่อน (WEAKNESS : W)

๑. เทศบาลตำบลมีงบประมาณในการบริหารจัดการมีจำนวนจำกัด ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการงบประมาณในการพัฒนาได้ทั่วถึง
๒. ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้
๓. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่น การจัดทำประชาคมแผนพัฒนาท้องถิ่น การรณรงค์ป้องกันและกำจัดยุงลาย การรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น
๔. เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานบางอย่างไม่ทันสมัยหรือมีสภาพชำรุดเสียหายจะต้องเสียค่าบำรุงรักษาเป็นจำนวนมาก
๕. ขั้นตอนการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องมีมากเกินไป ทำให้เกิดความล่าช้าในการบริหารงาน
๖. พื้นที่กว้างจัดสรรสาธารณูปโภคได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (OPPORTUNITY : O)

๑. เทศบาลตำบลได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลเพิ่มมากขึ้นตามกฎหมายกำหนดทุกปี
๒. มีการผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ที่เด่นชัดและเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น คือ เครื่องปั้นดินเผา
๓. มีสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในเขตพื้นที่ ทำให้เทศบาลตำบลได้รับการสนับสนุนความรู้ด้านวิชาการให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร
๔. มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รวดเร็ว

อุปสรรค (THREAT : T)

๑. ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค แต่ไม่ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณในการดำเนินงานให้
๒. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลล่าช้า ทำให้การบริหารจัดการในเขตพื้นที่ต้องรองบประมาณจากรัฐบาล จึงไม่ทันกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๓. ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๔. อากาศแห้งแล้ง ขาดแคลนน้ำในการทำเกษตร ผลผลิตลดลง ใช้ต้นทุนในการผลิตสูง

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำดำเนินการ

จากการที่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จึงกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- (๕) การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๖) การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๗) การบริหารการจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๘) การส่งเสริมการเกษตร และอาชีพให้แก่ประชาชน

ภารกิจรอง

(๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่นอันดีงาม

(๒) การสนับสนุนภารกิจที่รับผิดชอบร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น การจัดการศึกษา การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน การจัดระบบขนส่งและการจราจร

(๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

(๔) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

นโยบายการบริหารงานของนายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

๑. นโยบาย : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนตำบลเชียงเคี่ยน โดยจัดสาธารณูปโภคพื้นฐาน น้ำไหล ไฟสว่าง ทางสะดวก และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุงถนนให้อยู่ในสภาพดี ทั้งถนนภายในหมู่บ้าน ถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน และถนนไปสู่พื้นที่การเกษตรของประชาชน เพื่อความสะดวกในการสัญจรและขนส่งพืชผลทางการเกษตร

๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้าในหมู่บ้าน ขยายเขตไฟฟ้าสู่พื้นที่การเกษตร ติดตั้ง ปรับปรุง ซ่อมแซม ไฟฟ้า แสงสว่างในที่สาธารณะภายในหมู่บ้านให้ทั่วถึงตามความเหมาะสม

๑.๓ ขยายเขตประปาในหมู่บ้าน ตลอดจนปรับปรุงคุณภาพน้ำให้สะอาด และเพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๑.๔ ก่อสร้าง ปรับปรุงทางระบายน้ำภายในหมู่บ้านให้ได้มาตรฐานลอกท่อระบายน้ำในหมู่บ้าน กำจัดสิ่งอุดตัน เพื่อเปิดทางไหลของน้ำ

๒. นโยบาย : ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

พัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลเชียงเคี่ยน ให้มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีแนวทางในการดำเนินการพัฒนาดังนี้

๒.๑ สนับสนุนสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการช่วยเหลือ ตามสิทธิอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๒.๒ เสริมสร้างประสิทธิภาพ ศักยภาพของบุคลากร และเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๒.๓ สนับสนุนกิจกรรมของชมรมและกลุ่มต่างๆที่จัดตั้งขึ้นในตำบลเชียงเคี่ยน เช่น ชมรมกีฬา ชมรมออกกำลังกาย กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเกษตรกร กลุ่ม อสม. ฯลฯ

๒.๔ จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ลานกีฬา และสถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์อย่างเพียงพอ

๒.๕ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระบบบริการสาธารณสุขทุกหมู่บ้าน

๒.๖ ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพของประชาชนและการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๓. นโยบาย : ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่อย่างทั่วถึง ใช้หลักคำสอนของศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ อนุรักษ์ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีแนวทางในการพัฒนาดังนี้

๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่ตำบลเชียงเครือ และให้สถานศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๓.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๓.๓ ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กวัยก่อนเรียนให้มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสังคมที่เหมาะสมกับวัย และบริหารจัดการศูนย์เด็กให้ได้มาตรฐาน รวมทั้งจัดหาสื่อและอุปกรณ์ให้เพียงพอ

๓.๔ สนับสนุนงบประมาณในการจัดทำโครงการ และกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาในเขตเทศบาลตำบลเชียงเครือ เช่น ด้านการกีฬา อาหารเสริม(นม)โรงเรียน และอาหารกลางวัน

๓.๕ จัดจ้างนักเรียน นักศึกษา ในช่วงปิดภาคเรียนให้มีรายได้ในระหว่างเรียนและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

๓.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาภายในตำบล เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดี รวมทั้งได้ออกกำลังกายและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

๓.๗ สนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณีของท้องถิ่น และวันสำคัญทางศาสนา อย่างต่อเนื่อง

๓.๘ อนุรักษ์ เผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. นโยบาย : การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ

ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนประกอบอาชีพสุจริต และมีรายได้ที่มั่นคง สามารถดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบันอย่างมีความสุข เน้นการสร้างความเข้มแข็ง เพิ่มความสามารถในการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน โดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยดำเนินการตามแนวทางพัฒนา ดังนี้

๔.๑ พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อใช้ทางการเกษตรให้มีเพียงพอต่อความต้องการ เพื่อใช้ในการเกษตรได้ทุกฤดูกาล

๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการพัฒนาผลผลิตภาคเกษตรกรรมให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้วัสดุธรรมชาติที่มีในท้องถิ่น ผสมผสานเทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย

๔.๒ พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ผู้ประกอบการ กลุ่มอาชีพต่างๆ โดยประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน รวมทั้งองค์กรต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้ความรู้ ในการเพิ่มผลผลิตและรายได้ รวมทั้งการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

๔.๓ ส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชน เพื่อสร้างอาชีพและรายได้ โดยจัดตั้งกลุ่มอาชีพตามความถนัด และความต้องการของท้องถิ่น ตามหลักการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๔ จัดระบบการลงทุนของตลาด เพื่อรองรับการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร ผลผลิตในชุมชนภูมิปัญญาท้องถิ่น และสินค้าอื่นๆ

๔.๕ ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน โดยจัดให้มีตลาดนัดเพื่อเพิ่มโอกาสให้ประชาชนค้าขาย จำหน่ายผลิตภัณฑ์ ในราคาที่เป็นธรรม

๔.๖ พัฒนาระบบการจัดเก็บภาษีในท้องถิ่นให้มีความครอบคลุมและเป็นธรรมแก่ประชาชน

๕. นโยบาย : ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยจากโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ โดยใช้ระบบของกองทุนสุขภาพตำบลและองค์กรของสม. เป็นหลักในการขับเคลื่อนรวมทั้งสนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อยู่คู่กับวิถีชีวิตของประชาชน โดยดำเนินการดังนี้

๕.๑ สนับสนุนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้เป็นสถานบริการที่มีความพร้อม ในการให้บริการแก่ประชาชนชาวตำบลเชียงเคี่ยน

๕.๒ สนับสนุน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ให้มีความเข้มแข็งในการส่งเสริมดูแลสุขภาพของประชาชน

๕.๓ สนับสนุนให้ประชาชนมีความพร้อมในการดูแลสุขภาพตนเองตามหลักสาธารณสุขมูลฐาน

๕.๔ ให้ความรู้กับประชาชน ในควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่อย่างต่อเนื่องและทันเหตุการณ์

๕.๕ สนับสนุนการดูแลหญิงมีครรภ์และเด็กแรกเกิดให้มีการเจริญเติบโตตามมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข

๕.๖ สนับสนุนประสานงานทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อจัดตั้งศูนย์ คัดแยกและกำจัดขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นเพื่อกำจัดขยะอย่าง ถูกวิธี

๕.๗ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชน ในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดูแลรักษา สถานที่สาธารณะ สถานที่ราชการ ในชุมชนให้สะอาด สวยงาม

๕.๘ จัดกิจกรรมการรณรงค์ในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง

๕.๙ สร้างเครือข่ายในการอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนให้สะอาด สวยงามเป็นระเบียบเรียบร้อย

๕.๑๐ ส่งเสริมการจัดการเกี่ยวกับขยะ โดยประสานงานจากภาครัฐและเอกชน เพื่อจัดตั้งศูนย์ คัดแยก กำจัดขยะอย่างถูกวิธี และนำขยะมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างถูกวิธี

๖. นโยบาย : ด้านบริหารจัดการ

ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง การพัฒนาองค์กร มุ่งเน้นให้เกิดความสามัคคี ความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตลอดจนสามารถรับรู้ข่าวสาร เหตุการณ์ปัจจุบันและได้รับความพึงพอใจในการรับบริการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล คือ ๑) หลักคุณธรรม ๒) หลักนิติธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักความมีส่วนร่วม ๕) หลักความรับผิดชอบ ๖) หลักความคุ้มค่า และองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการดังนี้

๖.๑ บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๖.๑ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และจัดให้มีช่องทางในการแสดงความคิดเห็นของประชาชน

๖.๒ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความพร้อมในปฏิบัติงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในหน้าที่และบทบาทของตน อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเอง

๖.๓ พัฒนาการให้มีประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการและบริการประชาชนเพื่อให้การบริการเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๖.๔ พัฒนาระบบบริการและเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

๖.๕ สร้างจิตสำนึกในการให้บริการที่ดีแก่บุคลากร

๖.๖ เสริมสร้างวัฒนธรรมอันดีในองค์กร และความสามัคคีในหมู่คณะ

๖.๗ พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลงานโดยใช้หลักการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น

๗. นโยบาย : ด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังป้องกันภัยอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งการเฝ้าระวังป้องกันภัยจากสิ่งเสพติด โดยดำเนินการดังนี้

๗.๑ สนับสนุนกิจกรรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อาสาสมัครเป็นตำรวจบ้านประจำหมู่บ้าน

๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุนหน่วยกู้ชีพกู้ภัยของตำบลเชียงเครือ หรือกลุ่มอาสาสมัครอื่นๆ ที่ช่วยเหลือด้านสังคมของตำบลเชียงเครือ

๗.๓ ก่อสร้างและปรับปรุงเครื่องหมาย สัญลักษณ์ทางการจราจรเพื่อให้เกิดความปลอดภัยและสะดวกในการสัญจร

๗.๔ ดูแลรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ในพื้นที่สัญจรและสถานที่สาธารณะอย่างต่อเนื่อง

๗.๕ ปรับปรุง พัฒนาการให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและครบวงจร เช่น บริการชำระภาษีนอกสถานที่ การให้บริการยืมครุภัณฑ์ โต๊ะ เติ้นท์ เก้าอี้และอื่นๆ

๗.๖ ช่วยเหลือบรรเทาผู้ประสบภัยธรรมชาติตามหลักเกณฑ์อย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเชียงเครือ

วิสัยทัศน์

“ ตำบลเชียงเครือน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นยึดแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ”

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริการกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและรายได้ของประชาชน

๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน

๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีภายในองค์กร

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของประชาชน

๕. ส่งเสริมด้านโครงการสร้างพื้นฐานสาธารณสุขปึกเสาสาธารณสุขของประชาชน

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและทรัพยากรธรรมชาติ

เป้าประสงค์

๑. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ระบบการคมนาคมสะดวก การจราจรตลอดทั้งระบบการไฟฟ้าและน้ำประปา

๒. การพัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่ให้มีความรู้คุณธรรมและจริยธรรมตลอดทั้งจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้เพื่ออำนวยความสะดวกและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน

๓. การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจ มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและพัฒนาการวางแผนการพัฒนา

๔. การส่งเสริมและร่วมพัฒนาการศึกษาแก่ประชาชน เยาวชน เด็ก ให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับและการสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๕. การส่งเสริมพัฒนาด้านการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว ส่งเสริมให้ประชาชนช่วยกันรักษาความสะอาดการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลน้ำเสีย การดูแลคุ้มครองและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่จำเป็นต่อความอยู่รอดขั้นพื้นฐานของประชาชน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๖. การส่งเสริมให้ประชาชนสำนึกรักและหวงแหนภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามให้คงอยู่ตลอดไป

๗. ส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวมีภูมิคุ้มกันที่ดีมีความปลอดภัย ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ส่งเสริมให้มีความประหยัด การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และมีการดำเนินชีวิตตามทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

๘. ส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ประชาชนเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ตัวชี้วัด

๑.กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่คณะกรรมการตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง

๒.กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษา กาส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ การสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมสวัสดิการและการพัฒนาชีวิตของประชาชน การส่งเสริมและ พัฒนาสถาบันครอบครัว การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่ประชาชน
๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น	การส่งเสริม อนุรักษ์ พื้นฟูศิลปศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมและบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว และสวนสาธารณะในพื้นที่ตำบลเชียงเครือและอำเภอเมืองสกลนคร
๓. ยุทธศาสตร์การเกษตรและ พัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	การพัฒนาส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ตามแนวเกษตร อินทรีย์และแนวเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุน และการพาณิชย์กรรม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการส่งเสริมสุขภาพและการควบคุมป้องกันโรค การ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การส่งเสริม การอนุรักษ์ พื้นฟู สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๕. ยุทธศาสตร์การบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง	เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเพื่อให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน การระบายน้ำ หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฌาปนสถาน ไฟฟ้าส่องสว่าง สาธารณะป้องกันอุบัติเหตุ ฯลฯ

กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - ๑.๑ การบริหารจัดการด้านการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา
 - ๑.๒ การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
 - ๑.๓ การสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
 - ๑.๔ การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว
 - ๑.๕ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ประชาชน
๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
 - ๒.๑ การส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปประเพณี วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ๒.๒ การส่งเสริมและบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยวและสวนสาธารณะ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการเกษตรและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
 - ๓.๑ การส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกรรมตามแนวเกษตรอินทรีย์
 - ๓.๒ การส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้
 - ๓.๓ การพัฒนาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๓.๔ การส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP)
 - ๓.๕ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการจัดการด้านการตลาด
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - ๔.๑ การส่งเสริมสุขภาพและการควบคุมป้องกันโรค
 - ๔.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพ
 - ๔.๓ การฟื้นฟูสมรรถภาพและการบริการด้านสาธารณสุข
 - ๔.๔ การส่งเสริม สนับสนุนและคุ้มครองผู้บริโภค
 - ๔.๕ การส่งเสริม การอนุรักษ์ ฟื้นฟู สิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง
 - ๕.๑ การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๕.๒ การส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย
 - ๕.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนเสริมสร้างความรู้รักสามัคคีและเสริมสร้างความมั่นคงของชาติตามระบอบประชาธิปไตย
 - ๕.๔ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร
 - ๕.๕ การป้องกันแก้ไขปัญหาทุจริต คอร์รัปชัน
 - ๕.๖ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติตนให้ก้าวทันสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(AEC)

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน กำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่างๆของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ และ ๒๓ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- ๑.๑ การบริหารจัดการด้านการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา
- ๑.๒ การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๑.๓ การส่งเสริมสุขภาพและส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๑.๔ การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว
- ๑.๕ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ประชาชน

๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

- ๒.๑ การส่งเสริม อนุรักษ์ พื้นฟูศิลปศึกษา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๒ การส่งเสริมและบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยวและสวนสาธารณะ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๓.๑ การส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกรรมตามแนวเกษตรอินทรีย์
- ๓.๒ การส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้
- ๓.๓ การพัฒนาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓.๔ การส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP)
- ๓.๕ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการจัดการด้านการตลาด

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ การส่งเสริมสุขภาพและการควบคุมป้องกันโรค
- ๔.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพ
- ๔.๓ การฟื้นฟูสมรรถภาพและการบริการด้านสาธารณสุข
- ๔.๔ การส่งเสริม สนับสนุนและคุ้มครองผู้บริโภค
- ๔.๕ การส่งเสริม การอนุรักษ์ พื้นฟู สิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

- ๕.๑ การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๕.๒ การส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย
- ๕.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนเสริมสร้างความรู้สึกสามัคคีและเสริมสร้างความมั่นคงของชาติตามระบอบประชาธิปไตย
- ๕.๔ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร
- ๕.๕ การป้องกันแก้ไขปัญหาทุจริต คอร์รัปชัน
- ๕.๖ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติตนให้ก้าวทันสู่ประชาคม

เศรษฐกิจอาเซียน(AEC)

นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังภายในองค์กร

๑.๑ นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ถือว่ามีทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

(๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ
๒. จัดทำสมรรถนะ และนาสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง ด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่ง

ขององค์กร

(๒) ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๓. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

(๓) ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงาน ด้าน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
 ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
 ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
- ให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต

(๔) ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและ สมรรถนะใน ทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้ เหมาะสม เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๑.๒ นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคล

- ๑) ยกย่องระดับขีดความสามารถบุคลากร ให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๒) ปลุกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ด้วยความโปร่งใส และต้องตรวจสอบได้ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

๑.๓ นโยบายแนวปฏิบัติเพื่อผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร

- ๑) ผลักดันการทำงานเป็นทีมและการทำงาน Cross Function ควบคู่กับการเร่ง เสริมสร้างขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องของหลักการ ระบบวิธีการ และความชำนาญอื่น ๆ (Capacity Building)
- ๒) จัดให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันภายในองค์กร จากผู้บริหารระดับสูง สู่ ระดับกลาง และสู่ระดับปฏิบัติการ ซึ่งจะเป็นการสร้างฐานการทำงานด้วยความรู้ขององค์กร ให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๓) จัดอบรมเชิงสัมมนาและเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรองค์กร เพื่อยกระดับความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และ ประสบการณ์ฯ เข้าร่วมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับบุคลากรในองค์กร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔) จัดหาและติดตั้งระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการบริหารโครงการ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร โดยติดตั้งผ่านระบบเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยภายในองค์กร

๕) สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามแนวทาง “ประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน”

๑.๔ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

๒) เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) เป็นการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน เพื่อหาจุดบกพร่อง และสามารถทำการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยภายใน

๑. บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน

๒. มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุขภาพอ่อนนุ่ม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

๓. มีความขยันและอดทน

๔. เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

๕. บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท

๖. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ

๗. กระบวนการคิดและการตัดสินใจในการทำงานน้อย และการประยุกต์ใช้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT

๘. การกระจายกันอยู่ของกองงานหรือฝ่ายงานต่างๆ ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ ส่งผลให้การควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลำบาก

๙. ขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กร ขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง

๑๐. ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล

๑๑. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

๑๒. บุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน

๑๓. บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ

๑๔. ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ปัจจัยภายนอก

๑. ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนสามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น
๒. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีความสำคัญและเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม
๓. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น
๔. ก.ท.จังหวัดสกลนคร เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเอง มากขึ้น
๕. การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๗. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๘. ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตราค่าจ้าง

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

- (๑) ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้
 - ๑) ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป
 - ๒) ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์
 ๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
 ๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อนระดับ/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกจากราชการ เป็นต้น
 ๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม
- (๒) ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร
 - ๑) แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ
 ๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
 ๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
 ๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
 ๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
 ๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
 ๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
 ๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
 ๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
 ๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงาน
 อย่างไร

(๓) ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) การคำนวณปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ
 ๒ ประการ

๑. ปริมาณงาน

ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและ
 มีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลด ของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา
 แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้อง
 ใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๒. มาตรฐานการทำงาน

มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่ ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

- การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
 สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}$$

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒) การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบ
 สถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนว
 สำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว
 อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสาร
 บรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๑. ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่
 ๒. งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่

สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

เทศบาลตำบลเชียงเคียว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลเชียงเคียวและ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเชียงเคียว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเชียงเคียว ได้จัดโครงสร้างการบริหารงานภายในออกเป็น ๗ ส่วนราชการ มีการจัดการดำเนินงานแยกตามหน้าที่ โดยได้แบ่งส่วนงานที่มีลักษณะเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันไว้ใน กลุ่มงาน เดียวกัน ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายในแต่ละด้านตามนโยบายของ คณะผู้บริหาร และนโยบายรัฐบาล ซึ่งประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา
๖. กองสวัสดิการสังคม
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลเชียงเคียว เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบล เชียงเคียว กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๒๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเชียงเคียว มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมจำนวนมากในส่วนราชการต่างๆ ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติภารกิจ ทั้งยัง ต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ดาน ในการปฏิบัติภารกิจ จึงต้องมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหา ให้สอดคล้องกับ ภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงเคียวและเพื่อควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งจะต้องดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ และให้สำเร็จลุล่วงได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลเชียงเคียว ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานแล้ว จึงได้จัดทำโครงสร้าง อัตรากำลังใหม่ สามารถประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในอนาคต เพื่อให้ สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด และจากการกำหนดภารกิจหลัก ภารกิจ รอง และโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

๑) ปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา คือ

- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม นโยบายของแผนงานที่สภาเทศบาลเป็นผู้กำหนด ให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการ หรือ

คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับงานภายในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในเทศบาลนั้นๆ และการบริหารงานบุคคลของ เทศบาลทั้งหมด รับผิดชอบงานประจำทั่วไปของเทศบาลทั้งหมด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณา ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาล การจัดตั้ง ยุบหรือเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาล การป้องกันและระงับอัคคีภัย การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ การทะเบียน การศึกษา การเลือกตั้ง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒) รองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา คือ

- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากปลัดเทศบาล ปกครองบังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและพนักงานเทศบาลรองจากปลัดเทศบาล

๓) สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย ๓ ฝ่าย มีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นผู้บังคับบัญชา คือ

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับ กลาง จำนวน ๑ อัตรา ลักษณะงานปฏิบัติตามคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่ เช่น ติดต่อนัดหมาย จัดงานรับรองต่างๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม ทำรายงานการประชุมและรายงานอื่นๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมหรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงานหลายด้าน เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานนิติกร งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน งานนโยบายและแผน งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจัดระบบงานงานการเงินการบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ

(๑) ฝ่ายอำนวยการ กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๓ อัตรา
- ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา

(๒) ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) จำนวน ๒ อัตรา
- นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา

(๓) ฝ่ายปกครอง กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร(ปก./ชก.) จำนวน ๒ อัตรา
- นักจัดการงานเทศกิจ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา
- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

๔) กองคลัง ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย มีผู้อำนวยการกองคลัง เป็นผู้บังคับบัญชา คือ

- **นักบริหารงานการคลัง ระดับ กลาง** ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานทางด้าน การบริหารงานการคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้จากรวบรวมข้อมูล สถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการ เงินกู้ งานจัดระดับงาน งานบริหารงาน บุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำการทำ ความเห็นและสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าขององค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑) ฝ่ายบริหารงานคลัง กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่พัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

(๒) ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

๕) กองช่าง ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย มีผู้อำนวยการกองช่าง เป็นผู้บังคับบัญชา คือ

- **นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง** ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางโครงการ การรวบรวมและสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการงานออกแบบ วางผังหลัก ออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์ และ ออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรมต่าง ๆ การควบคุมงานก่อสร้างและซ่อมแซม บำรุง รักษา และติดตามผลวิจยงาน ทางสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม ควบคุมการเขียนแบบ ระบุรายการก่อสร้าง การประมาณราคาตรวจรับงานงวด เพื่อเบิกจ่ายเงิน ให้บริการตรวจสอบแบบรูปและรายการ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาในงานออกแบบและก่อสร้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล และบริการงานทั่วไปของหน่วยงาน ซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะที่ จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาช่างโยธา วิชาการทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมงานช่างรังวัด งาน ช่างสำรวจ ออกแบบคำนวณวิศวกรรมต่างๆ งานด้านสวนสาธารณะ งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ การ ให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑) ฝ่ายการโยธา กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา (อาวุโส) จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๓ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

๖) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย มีผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นผู้บังคับบัญชา คือ

- **นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น** จำนวน ๑ อัตรา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนงานสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการ สาธารณสุข การเฝ้าระวังโรค การวางแผน การให้บริการสาธารณสุข เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ ฯลฯ การฝึกอบรม การสุศึกษา การประสานงานและสนับสนุนการ วางแผนทุกระดับ การวางแผน นิเทศงานติดตามและประเมินผลงาน การจัดรูปปรับปรุงองค์กร การวางแผน กำลังคน และจัดทำงบประมาณในการดำเนินงานสาธารณสุขและ บริการทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน สาธารณสุข การตรวจควบคุมการฆ่าสัตว์ และจำหน่ายเนื้อสัตว์ การรวบรวมแผนหน่วยงานย่อยและการ

กระจายแผนงานสำหรับหน่วยปฏิบัติต่างๆ การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แผนงานการสาธารณสุขบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนการจัดให้มีและสนับสนุนการกำหนดนโยบายสาธารณสุขและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสุข

(๑) ฝ่ายบริการสาธารณสุข กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักโภชนาการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา
- คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๔ อัตรา
- คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

๗) กองการศึกษา ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย มีผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชา คือ

- **นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา** ลักษณะงานปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตรแบบเรียนทุกระดับที่อยู่ในความควบคุมของทางราชการ ปรับปรุงมาตรฐานของสถานศึกษา การแนะนำการศึกษาและอาชีพ การจัดและควบคุมพิพิธภัณฑสถานศึกษา การบริการและส่งเสริมการศึกษา การวางแผนการศึกษา การวิจัยการศึกษา การส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยนักสันทนากการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ

- ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอย

- ครู จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

(๒) โรงเรียนเทศบาลเชียงใหม่ กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- | | |
|-------------------------|---------------|
| - ผู้อำนวยการสถานศึกษา | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครู | จำนวน ๗ อัตรา |
| - ครูผู้ช่วย | จำนวน ๓ อัตรา |
| - ผู้ช่วยครู | จำนวน ๖ อัตรา |
| - บุคลากรสนับสนุนการสอน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักการภารโรง | จำนวน ๑ อัตรา |

๘) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย มีผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมเป็นผู้บังคับบัญชา คือ

- **นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น** ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด และงานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑) ฝ่ายพัฒนาชุมชน กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- | | |
|---|---------------|
| - หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | จำนวน ๓ อัตรา |

๙) หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ฝ่ายตรวจสอบภายใน

-งานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชีเอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุก ประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชีงานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษางานตรวจสอบ ทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของสำนักงานเทศบาลตำบลเชียงใหม่ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

(๑) ฝ่ายตรวจสอบภายใน กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| - นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
|-----------------------------------|---------------|

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ <p>๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการเกษตรและสวนสาธารณะ <p>๑.๓ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานทะเบียนราษฎร 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ <p>๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๑.๓ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานทะเบียนราษฎร 	
<p>๒. กองคลัง(๐๔)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารการคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานธุรการ -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานการเงินและบัญชี -งานระเบียบการคลัง -งานสถิติการคลัง <p>๒.๒ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานพัฒนารายได้ -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ 	<p>๒. กองคลัง(๐๔)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารการคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานทั่วไป -งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน -งานการเงินและบัญชี -งานระเบียบการคลัง -งานสถิติการคลัง <p>๒.๒ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานพัฒนารายได้ -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ 	
<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานธุรการ -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานสำรวจออกแบบและผังเมือง -งานควบคุมอาคาร -งานอาคารสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ -งานประปา 	<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานทั่วไป -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานสำรวจออกแบบ - งานผังเมือง - งานจัดการคุณภาพน้ำ -งานควบคุมอาคาร -งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและสัญญาณจราจร -งานประปา 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานธุรการ -งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานรักษาความสะอาด -งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานสัตวแพทย์ - งานระบบการแพทย์ฉุกเฉิน 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> -บริหารงานทั่วไป -งานสุขาภิบาลชุมชนและงานอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานบริการรักษาความสะอาด -งานส่งเสริมสุขภาพ <p>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานสัตวแพทย์ -งานการแพทย์ฉุกเฉิน 	
<p>๕. กองการศึกษา (๐๘)</p> <p>หน่วยศึกษานิเทศก์</p> <p>ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเจ้าหน้าที่ -งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ -งานการศึกษาปฐมวัย -งานโรงเรียน -งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร -การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา -งานแผนและโครงการ -งานระบบสารสนเทศ -งานงบประมาณ -งานธุรการ -งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย -งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานกีฬาและนันทนาการ -งานกิจการศาสนา -งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม -งานวิชาการ -งานบริหาร -งานปกครอง -งานบริการ 	<p>๕. กองการศึกษา (๐๘)</p> <p>หน่วยศึกษานิเทศก์</p> <p>ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนงานและโครงการ -งานงบประมาณ - งานบริหารงานทั่วไป -งานบริหารการศึกษา -งานกิจการโรงเรียน -งานส่งเสริมคุณภาพ -งานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานการศึกษา -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอย -งานโรงเรียน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ฝ่ายพัฒนาชุมชน -งานพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานธุรการ	๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ฝ่ายพัฒนาชุมชน -งานบริหารงานทั่วไป -งานพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานกิจการสตรีและคนชรา -งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๑) งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๑) ฝ่ายตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงานรวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณ และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดตำแหน่งในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

	กรอบอัตรากำลังเดิม	มีคนครอง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด(๑๑)									
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	มี คน ครอง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร(ปก./ชก.)	๑	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง
นิติกร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทคนิค(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	๒				
พนักงานจ้างตามภารกิจ							-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนด เพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานเทคนิค	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๕	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง(๐๔)									
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง(ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอ สส.)

	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	มี คน ครอง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง/ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)									
นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(อส.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา(ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ของสส.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๓	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)									
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	มี คน ครอง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	๒				เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	๒				เงินอุดหนุน
บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑	๑	๑	๑	๑				เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป									
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	๑				เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)									
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	๑				
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้า ฝ่ายพัฒนาชุมชน)	๑	-	๑	๑	๑				ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างภารกิจ									
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๓	๓	๓	๓	๓				
หน่วยตรวจสอบภายใน									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑				
รวมอัตรา	๑๒๔	๑๑๓	๑๒๕	๑๒๕	๑๒๕	+๒	-๑	-	-

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เพิ่ม + ๒ + ๐ + ๐
 ยลบ - ๑ - ๐ - ๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในชวงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๑	๑	๕๗๘,๔๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	(๔๘,๒๐๐)
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๕๕๓,๗๒๐	๕๕๗,๐๔๐	๕๗๐,๑๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	กลาง	๑	๑	๖๐๘,๐๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๗๖๒,๘๔๐	๗๘๓,๔๘๐	๘๐๔,๔๘๐	(๕๐,๖๗๐)
๔	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๕	นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๖	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	กลาง	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๐๘,๘๐๐	๕๒๔,๕๒๐	๕๔๐,๙๖๐	(๓๙,๖๓๐)
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	(๒๑,๘๘๐)
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๑,๑๔๐)
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๑๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๔๔๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๓,๖๘๐	(๑๙,๔๘๐)
๑๒	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๓	นิติกร	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๑๔	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๕	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๑๖	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๑๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	(๑๗,๓๑๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๘	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	(๒๒,๙๒๐)
๑๙	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	(๑๙,๙๗๐)
๒๐	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๔๔๖,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๐๔๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๓๖๐	๔๖๐,๕๖๐	๔๗๕,๔๔๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๗,๒๑๐)
๒๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	(คุณวุฒิ)	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม
๒๒	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๖๕,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๓๖๐	๒๘๗,๕๒๐	๒๙๙,๐๔๐	(๒๒,๑๔๐)
๒๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานเทคนิค	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๕๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๓,๖๔๐	๒๗๔,๒๐๐	๒๘๕,๒๔๐	(๒๑,๑๒๐)
๒๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานเทคนิค	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๔๘,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๘,๘๘๐	๒๖๙,๒๘๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๐,๗๔๐)
๒๕	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	(๑๕,๖๐๐)
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๕,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๗๑,๓๖๐	๑๗๘,๓๒๐	(๑๓,๒๐๐)
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๒๙	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๖๗,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๔๘๐	๑๘๑,๕๖๐	๑๘๘,๘๘๐	(๑๓,๙๘๐)
๓๐	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๕๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๗๒๐	๑๗๒,๔๔๐	๑๗๙,๔๐๐	(๑๓,๒๗๐)
๓๑	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๗๗,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๔,๙๒๐	๑๙๒,๓๖๐	๒๐๐,๑๖๐	(๑๔,๘๔๐)
๓๒	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๕๔,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๗๔,๒๔๐	(๑๒,๙๐๐)
๓๓	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๓,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	(๑๐,๑๘๐)
๓๔	ภารโรง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๕	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาย	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓๖	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	กลาง	๑	๑	๔๒๙,๑๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๕๗๙,๙๖๐	๕๙๖,๔๐๐	๖๑๒,๙๖๐		(๓๕,๗๖๐)
๓๗	นักบริหารงานการคลัง(หัวหน้า ฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐		(๓๓,๕๖๐)
๓๘	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้า ฝ่ายแผนทีภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐		(๓๕,๒๒๐)
๓๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐		(๒๐,๗๗๐)
๔๐	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		ว่างเดิม
๔๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๗,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐		(๒๙,๖๘๐)
๔๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๗,๖๐๐		(๒๕,๖๗๐)
๔๓	เจ้านักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๔,๕๒๐		ว่างเดิม
๔๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๖,๗๒๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๑,๔๘๐		(๑๕,๐๐๐)
๔๕	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๖,๗๒๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๑,๔๘๐		(๑๕,๐๐๐)
๔๖	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๔๘๐	๒๐๖,๕๒๐	๒๑๔,๘๐๐		(๑๕,๙๐๐)
๔๗	ผู้ช่วยเจ้านักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๒๔,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๑๒๙,๔๘๐	๑๓๔,๗๖๐	๑๔๐,๑๖๐		(๑๐,๓๗๐)
๔๘	ผู้ช่วยเจ้านักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		(๑๑,๕๐๐)
๔๙	ผู้ช่วยเจ้านักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		(๑๑,๕๐๐)
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๕,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๘๔๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๘,๖๘๐		(๑๕,๔๕๐)
๕๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กลาง	๑	๑	๓๗๕,๔๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๖๔๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๘๔๐	๕๒๙,๕๒๐	๕๓๙,๖๔๐	๕๕๕,๔๘๐		(๓๑,๒๙๐)
๕๒	นักบริหารงานช่าง(หัวหน้าฝ่าย การโยธา)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐		(๓๐,๒๒๐)

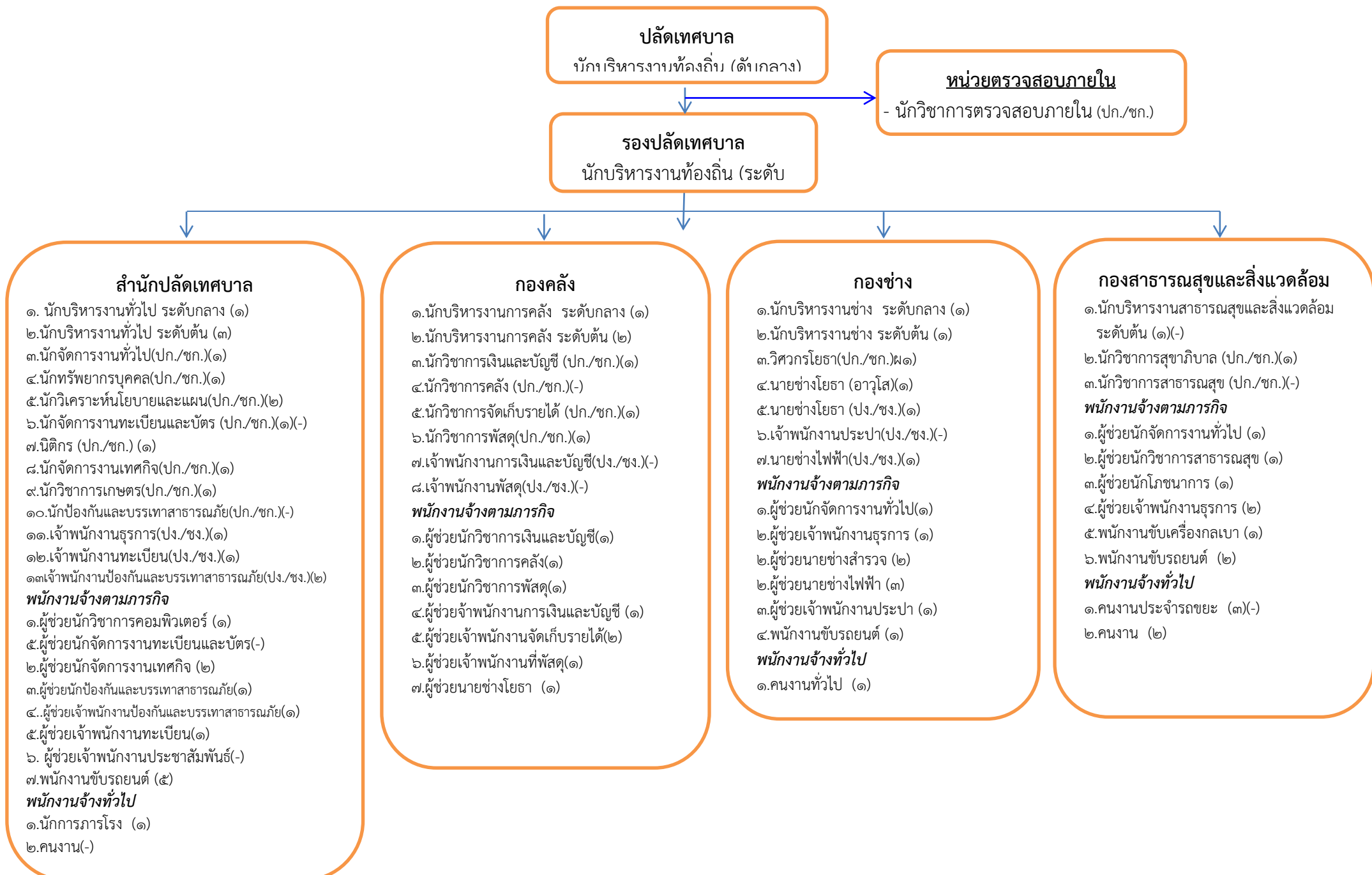
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕๓	นายช่างโยธา	อส.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๕๔	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๕๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	(๒๔,๗๓๐)
๕๕	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	(๒๑,๖๒๐)
๕๖	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๔,๕๖๐	ว่างเดิม
๕๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๘๔๐	๑๖๖,๓๒๐	๑๗๓,๐๔๐	(๑๒,๘๐๐)
๕๙	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๖,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๓,๖๘๐	๒๐๑,๔๘๐	๒๐๙,๖๔๐	(๑๕,๕๑๐)
๖๐	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๓,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๙๖๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๗๓,๑๖๐	(๑๒,๘๑๐)
๖๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	(๑๒,๕๗๐)
๖๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๙,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๗,๔๐๐	๒๐๕,๓๒๐	๒๑๓,๖๐๐	(๑๕,๘๑๐)
๖๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๗๒,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๒๘๐	๑๘๖,๔๘๐	๑๙๔,๐๔๐	(๑๔,๓๖๐)
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๗๓,๑๖๐	๑๘๐,๑๒๐	(๑๓,๓๓๐)
๖๕	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๖๔,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๗,๘๘๐	๑๘๔,๖๘๐	(๑๓,๖๗๐)
๖๖	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๗	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	(๔๐,๙๐๐)
๖๘	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๓,๒๒๐	๔๕๖,๘๔๐	๔๗๐,๔๖๐	ว่างเดิม
๖๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๗๐	นักวิชาการสาขาบริหาร	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
๗๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๖,๑๒๐	๒๕๖,๐๘๐	๒๖๖,๔๐๐	(๑๙,๗๒๐)
๗๒	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๔,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๙,๒๔๐	(๑๖,๒๓๐)
๗๓	ผู้ช่วยนักโภชนาการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๕๖๐	๒๐๔,๔๘๐	๒๑๒,๗๖๐	(๑๕,๗๕๐)
๗๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๗๔,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๙,๐๐๐	๑๙๖,๕๖๐	(๑๔,๕๕๐)
๗๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๑,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐	(๑๓,๔๖๐)
๗๖	พนักงานขับเครื่องกลเบา	(ทักษะ)	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๓,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	(๑๐,๑๘๐)
๗๗	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๕๗,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๗๐,๒๘๐	๑๗๗,๑๒๐	(๑๓,๑๑๐)
๗๘	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๒๓,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๒๘๐	๑๓๓,๔๔๐	๑๓๘,๘๔๐	(๑๐,๒๗๐)
๗๙	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๘๐	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๘๑	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๘๒	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ยุบเลิก
๘๓	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๘๔	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๘๕	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๘๖	นักบริหารงานศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๘๗	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)

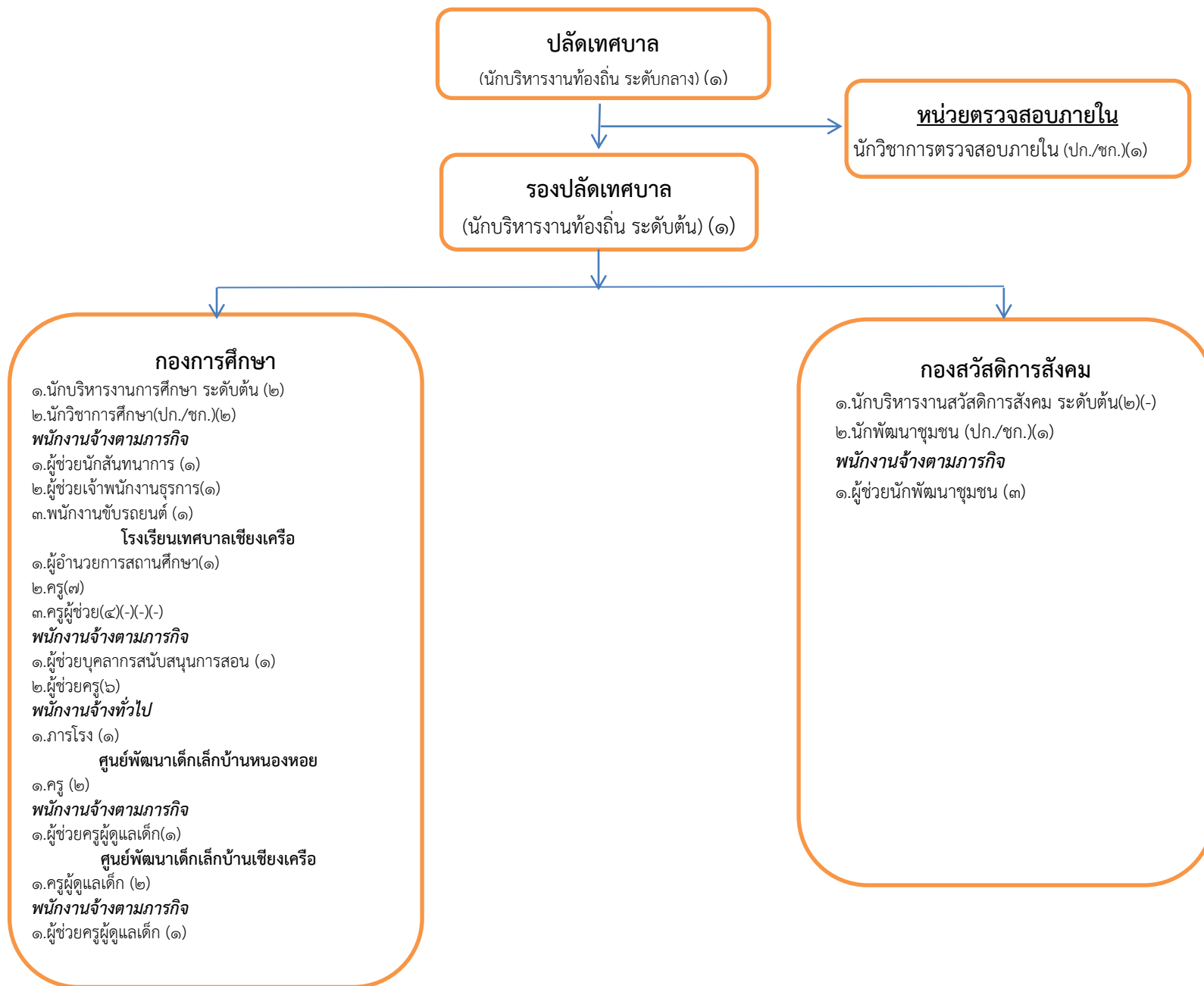
ที่	ชื่อสายงาย	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๘๘	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๘๙	ผู้ช่วยนักสันทนการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๖๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๔,๐๘๐	๒๘๕,๑๒๐	๒๙๖,๖๔๐	(๒๑,๙๖๐)
๙๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๙๑	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๖๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๒๘๐	๑๘๐,๒๔๐	๑๘๗,๕๖๐	(๑๓,๘๘๐)
๙๒	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คส.๓	๑	๑	๕๒๐,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๕๒๐,๔๔๐	๕๒๐,๔๔๐	๕๒๐,๔๔๐	อุดหนุน
๙๓	ครู	คส.๑	๑	๑	๒๙๐,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๙๐,๒๘๐	๒๙๐,๒๘๐	๒๙๐,๒๘๐	อุดหนุน
๙๔	ครู	คส.๑	๑	๑	๓๓๗,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๓๗,๓๒๐	๓๓๗,๓๒๐	๓๓๗,๓๒๐	อุดหนุน
๙๕	ครู	คส.๑	๑	๑	๒๒๙,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๒๙,๔๔๐	๒๒๙,๔๔๐	๒๒๙,๔๔๐	อุดหนุน
๙๖	ครู	คส.๑	๑	๑	๒๓๘,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๓๘,๒๐๐	๒๓๘,๒๐๐	๒๓๘,๒๐๐	อุดหนุน
๙๗	ครู	คส.๑	๑	๑	๒๘๒,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๘๒,๔๘๐	๒๘๒,๔๘๐	๒๘๒,๔๘๐	อุดหนุน
๙๘	ครู	คค.๑	๑	๑	๓๗๖,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๗๖,๔๔๐	๓๗๖,๔๔๐	๓๗๖,๔๔๐	อุดหนุน
๙๙	ครู	คค.๑	๑	๑	๓๐๗,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๐๗,๓๒๐	๓๐๗,๓๒๐	๓๐๗,๓๒๐	อุดหนุน
๑๐๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	๑๘๐,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๐,๖๐๐	อุดหนุน
๑๐๑	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	๑๘๐,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๐,๖๐๐	อุดหนุน
๑๐๒	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	๑๘๐,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๐,๖๐๐	อุดหนุน
๑๐๓	ครู	คค.๒	๑	๑	๓๓๐,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๓๐,๒๔๐	๓๓๐,๒๔๐	๓๓๐,๒๔๐	อุดหนุน
๑๐๔	ครู	คค.๑	๑	๑	๒๘๑,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๘๑,๒๘๐	๒๘๑,๒๘๐	๒๘๑,๒๘๐	อุดหนุน
๑๐๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๒๒๓,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๒๓,๕๖๐	๒๒๓,๕๖๐	๒๒๓,๕๖๐	อุดหนุน
๑๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๒๑๘,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๑๘,๐๔๐	๒๑๘,๐๔๐	๒๑๘,๐๔๐	อุดหนุน
๑๐๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๖,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๘๖,๒๔๐	๑๙๔,๐๔๐	๒๐๒,๒๐๐	อุดหนุน
๑๐๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๔,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๙๒๐	๒๑๑,๔๔๐	อุดหนุน
๑๐๙	บุคลากรสนับสนุนการสอน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๑,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๘,๑๖๐	๑๖๔,๗๖๐	อุดหนุน
๑๑๐	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๗๖๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๑๖๐	(๑๗,๐๔๐)

ที่	ชื่อสายงาย	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๑๑	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๙,๒๔๐	๒๒๘,๑๒๐	(๑๖,๘๘๐)
๑๑๒	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	(๑๕,๖๐๐)
๑๑๓	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	(๑๕,๖๐๐)
๑๑๔	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๗๖๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๑๖๐	(๑๗,๐๔๐)
๑๑๕	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๙,๒๔๐	๒๒๘,๑๒๐	(๑๖,๘๘๐)
๑๑๖	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	อุดหนุน
๑๑๗	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๑๑๘	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๓,๒๒๐	๔๕๖,๘๔๐	๔๗๐,๔๖๐	ว่างเดิม
๑๑๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๑๒๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๗๒๐	๒๘๗,๘๘๐	๒๙๙,๔๐๐	(๒๒,๑๗๐)
๑๒๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๕๖๐	๒๐๔,๔๘๐	๒๑๒,๗๖๐	(๑๕,๗๕๐)
๑๒๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๔๘๐	๒๐๖,๕๒๐	๒๑๔,๘๐๐	(๑๕,๙๐๐)
๑๒๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๓๖๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๕,๕๒๐	(๒๒,๖๒๐)
(๕)	รวม		๑๒๓	๑๐๘	๓๐,๕๓๐,๗๖๐	๙๙๓,๖๐๐	๑๒๓	๑๒๓	๑๒๓	+๒	-	-	๑,๒๗๙,๔๔๐	๙๖๖,๗๒๐	๙๘๑,๘๔๐	๒๗,๙๒๐,๒๘๐	๓๓,๗๐๔,๖๔๐	๓๔,๖๘๖,๔๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%					-										๔,๑๘๘,๐๔๒	๕,๐๕๕,๖๙๖	๕,๒๐๒,๙๗๒	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๒,๑๐๘,๓๒๒	๓๘,๗๖๐,๓๓๖	๓๙,๘๘๙,๔๕๒	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๒.๐๔	๓๘.๖๖	๓๙.๗๙	

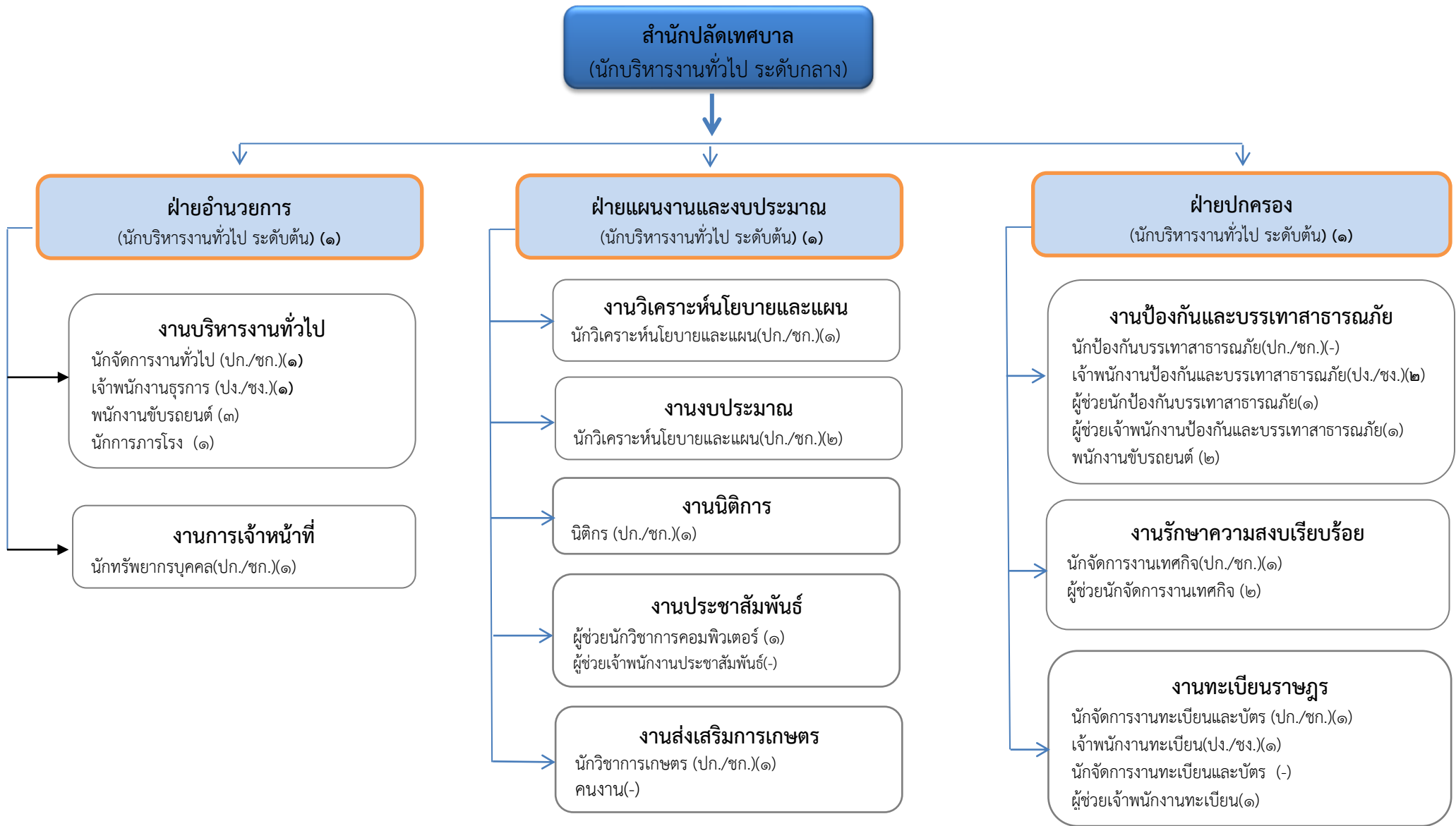
แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ต่อ)

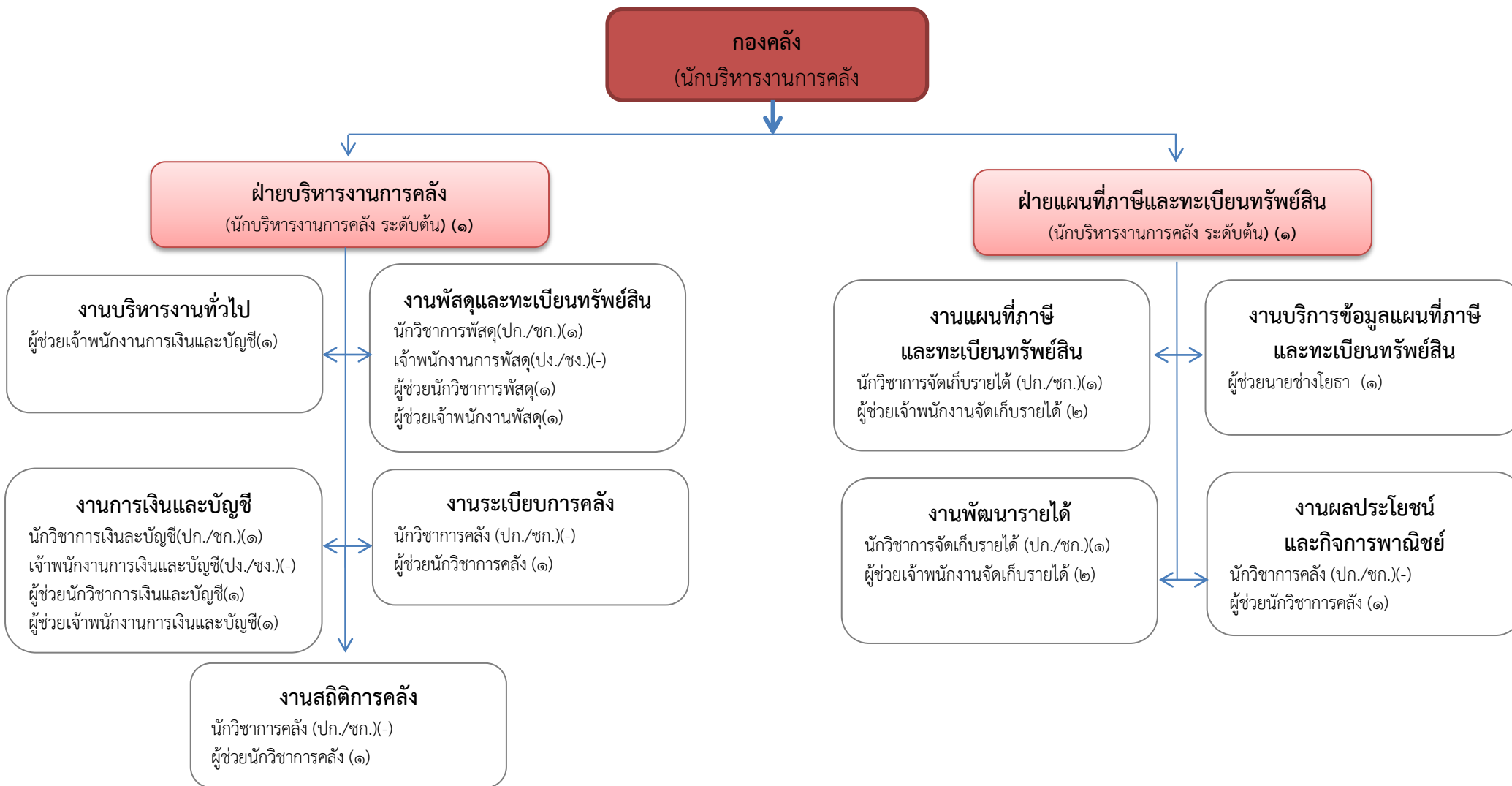


แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของสำนักปลัดเทศบาล



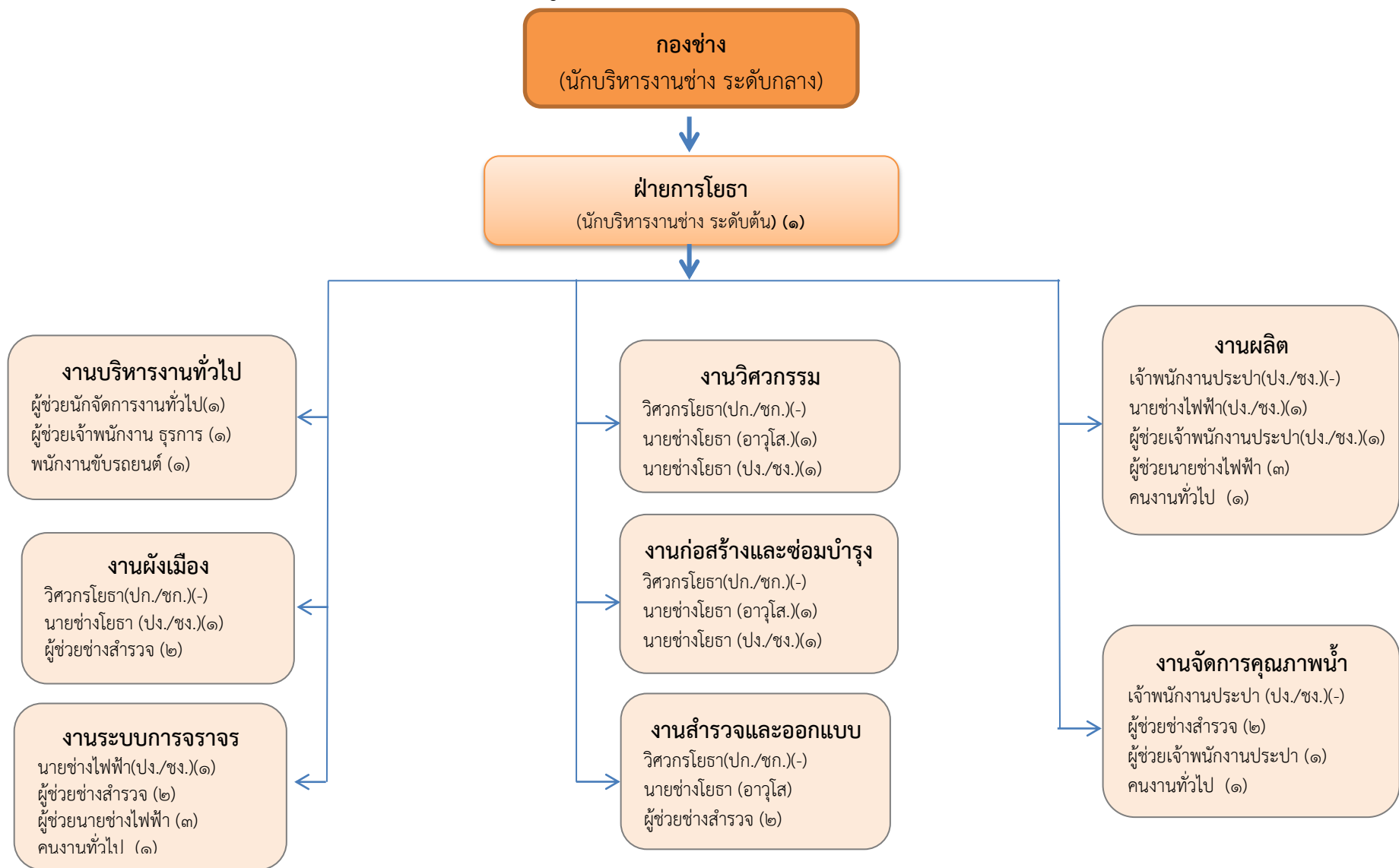
ระดับ	กลาง	ต้น	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๓	๙	๔	๑๓	๒

แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองคลัง



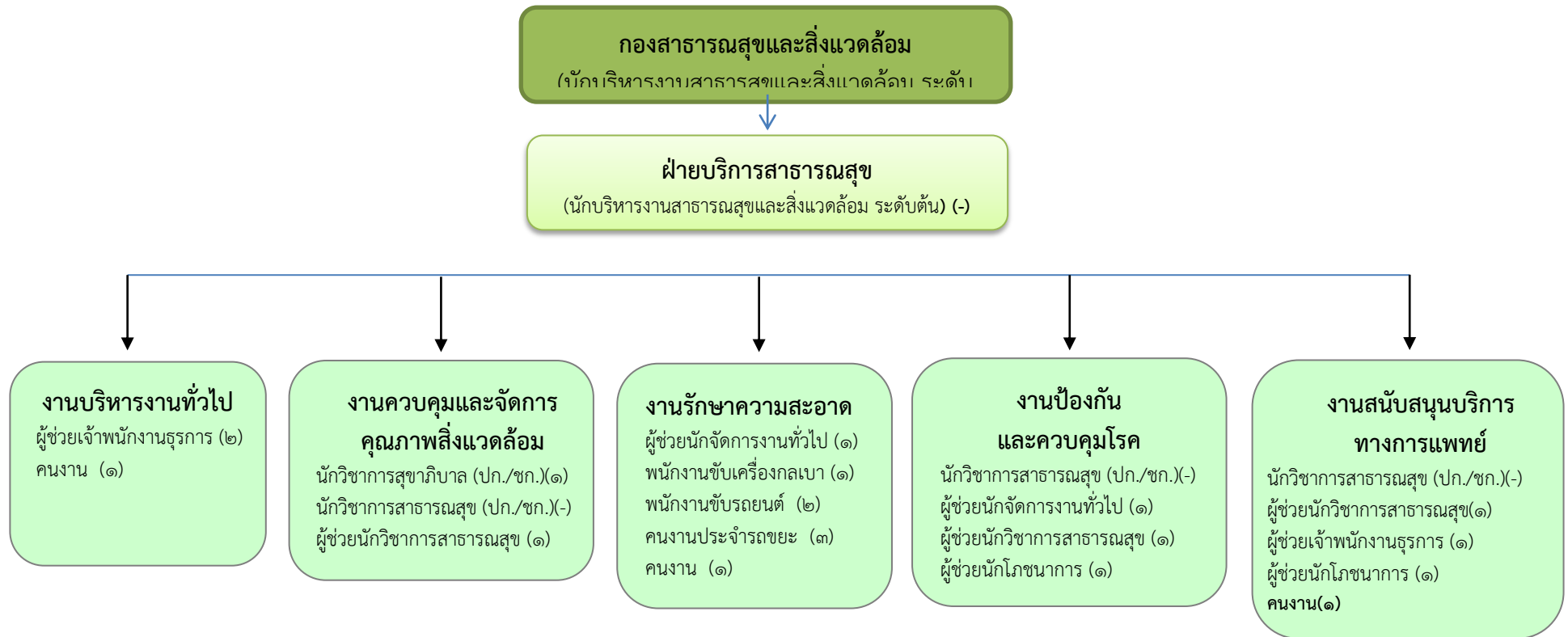
ระดับ	กลาง	ต้น	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๒	๔	๒	๘	-

แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองช่าง



ระดับ	กลาง	ต้น	(ปก./ชก.)	(อาวุโส)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๑	๑	๑	๓	๙	๑

แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



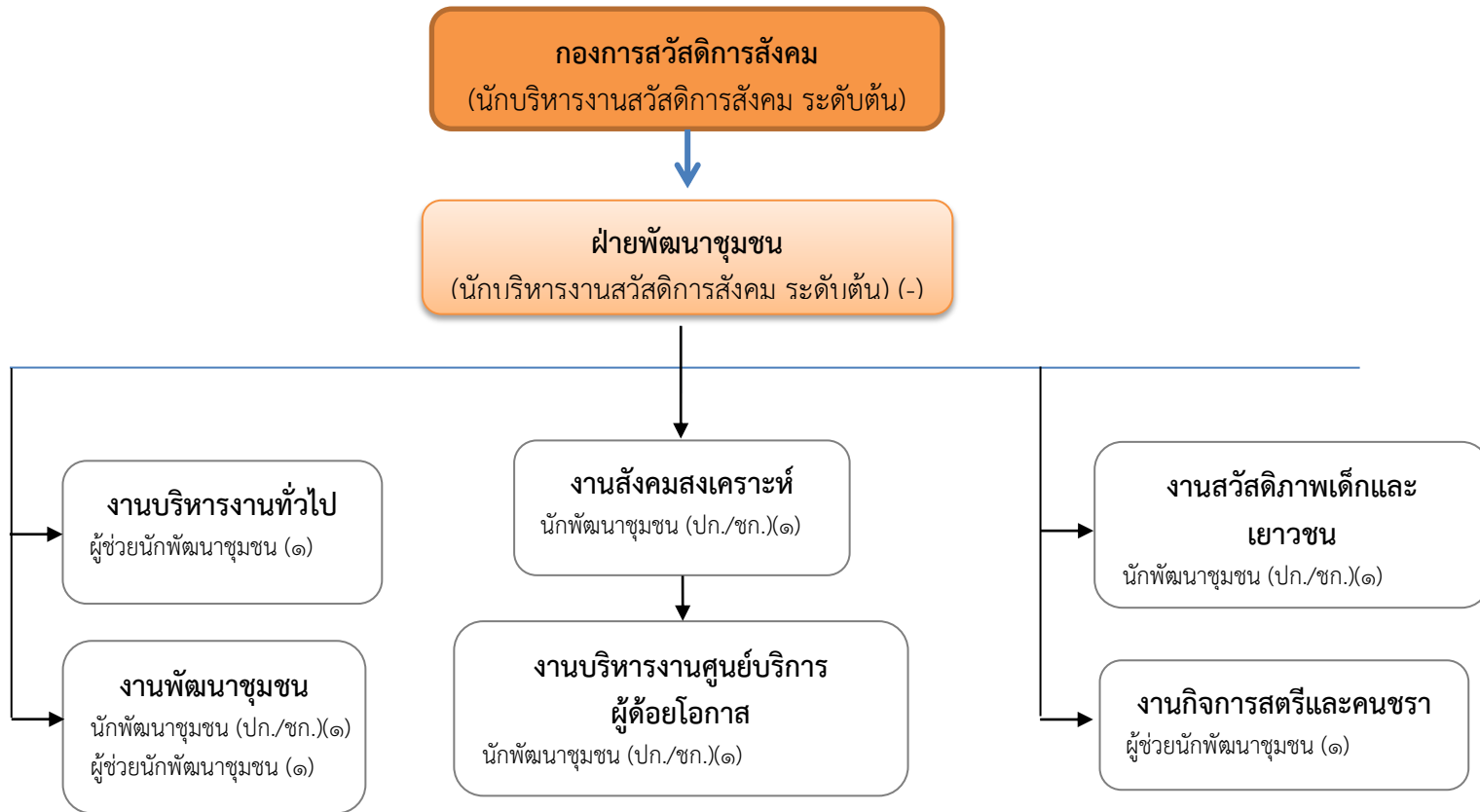
ระดับ	กลาง	ต้น	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๒	๒	-	๘	๕

แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองการศึกษา



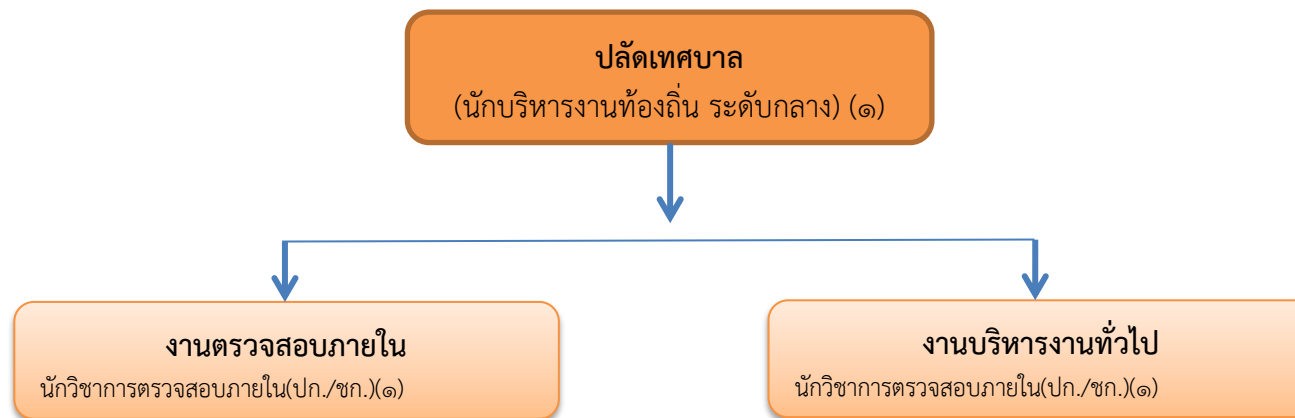
ระดับ	กลาง	ต้น	(ปก./ชก.)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	คศ.๓ (เงินอุดหนุน)	คศ.๒ (เงินอุดหนุน)	คศ.๑ (เงินอุดหนุน)	ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)	พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ) (เงินอุดหนุน)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป) (เงินอุดหนุน)
จำนวน	-	๒	๒	๙	-	๑	๒	๖	๒	๕	๓	๑

แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	กลาง	ต้น	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๒	๑	-	๓	-

แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	กลาง	ต้น	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	-	๑	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน

ข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานในเทศบาล ได้รับการเรียนรู้ และได้รับการหล่อหลอมกลมกล่อมที่แตกต่างกัน ดังนั้น ย่อมมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เริ่มตั้งแต่เข้ามาทำงานเพื่อให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และเมื่อใดทำงานไปแล้วสักระยะหนึ่งก็ต้องมีการประเมินผล การปฏิบัติงานและสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจดำเนินการได้โดยวิธีการสอนงาน การศึกษา การอบรมการศึกษาดูงาน หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนั้น แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จึงกำหนดไว้ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ

เมื่อมีการรับพนักงานเทศบาลหรือลูกจ้างเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศ เพื่อให้ผู้เข้ามาทำงานใหม่ได้เรียนรู้ระเบียบ กฎ กติกา แนวทางการปฏิบัติ หรือการบังคับบัญชา และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

๒. การสอนงาน

เมื่อได้มีการปฐมนิเทศตามข้อ ๑ แล้วยังจะมอบหมายภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานครั้งแรกๆ ผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่อาจยังไม่ทราบขั้นตอนหรือวิธีการในการปฏิบัติงานต่างๆ จึงต้องมีการมอบหมายให้หัวหน้างาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานรวมกันที่มีความเหมาะสมเป็นผู้สอนงานและชี้แนะต่างๆ ตามที่ผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ปรึกษา เพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นไปโดยถูกต้อง

๓. การศึกษา

เพื่อให้พนักงานเทศบาลหรือลูกจ้างของเทศบาลสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องส่งหรือสนับสนุนให้ไปเข้ารับการศึกษาดูงานตามหลักสูตรเฉพาะของตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อให้มีความรู้เพิ่มเติม สามารถนำมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. การฝึกอบรม

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลสามารถประเมินได้ว่าบุคลากรของเทศบาล ยังมีจุดด้อยใดที่จะต้องดำเนินการปรับปรุง จึงต้องจัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

๕. การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้เกิดการเปรียบเทียบผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดแนวคิดในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เทียบเท่าหรือดีกว่า หน่วยงานที่ไปศึกษาดูงานและประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือการศึกษาดูงานอาจได้เรียนรู้วิธีการใหม่ทำให้เกิดวิสัยทัศน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการศึกษาดูงานนี้อาจทำควบคู่ไปกับการฝึกอบรม หรือจัดทำเป็นโครงการศึกษาดูงานขึ้นโดยเฉพาะ

๖. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

พนักงานเทศบาลบางตำแหน่งอาจจำเป็นต้องส่งไปเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้ทราบแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ และแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน และสร้างทักษะในการปฏิบัติงานใหม่มากยิ่งขึ้นภายในระยะเวลา ๓ ปี พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ต้องได้รับการพัฒนาในแนวทางใดแนวทางหนึ่งตาม ๖ แนวทางดังกล่าวข้างตน

๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานหรือพนักงานจ้างเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้กำหนดคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างมีความประพฤติดีสำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อันส่งผลให้ส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติฐานะของพนักงานเทศบาลทำให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป

(๑) พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พึงให้ผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับข้าราชการ

(๒) พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่ใช้วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

(๓) พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๔) พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาค และปราศจากอคติ

(๕) พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

(๖) พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

(๗) พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

(๘) พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่จะเห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

(๙) พนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

(๑๐) พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

(๑๑) พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

(๑๒) พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

(๑๓) พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาสื่อสุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงานอื่นหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่าม้ออำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ไป

(๑๔) พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พึงประพฤติให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

(๑๕) พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสนหาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นที่รับไว้ มีมูลค่าเกินกว่าปกติด้วยก็ให้รายงานผู้บังคับทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินตามสมควรแก่กรณี

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลเชียงเคียว
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๔

ตามที่ เทศบาลตำบลเชียงเคียว ได้เสนอได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จังหวัดสกลนคร) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ไปแล้วนั้น บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จังหวัดสกลนคร) ได้มีมติเห็นชอบแล้ว

จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และข้อ ๑๐ ตามหนังสือสกลนคร ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๗๔๑ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔ เทศบาลตำบลเชียงเคียว อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จึงประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๔ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาล ตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายประเวช ไชยฮาด)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคียว

บัญชีรายละเอียดการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครั้งที่ ๔
เทศบาลตำบลเชียงเคียว อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ที่	ส่วนราชการ	กรอบตำแหน่งเดิม ก่อนปรับปรุงแผนฯ ๓ ปี	กรอบตำแหน่งใหม่ หลังปรับปรุงแผนฯ ๓ ปี	ภาวะ ค่าใช้จ่าย ก่อนปรับปรุง แผน ๓ ปี ฯ	ภาวะ ค่าใช้จ่าย หลังปรับปรุง แผน ๓ ปี ฯ	ค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้น (ร้อยละ)	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเชียงเคียว อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	(ไม่มี)	พนักงานเทศบาล ประเภท วิชาการ ตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและบัตร เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๑๔-๓๑๐๔-๐๐๑	๓๑.๗๔	๓๒.๑๕	๐.๔๑	ตามมติ เห็นชอบของ ก.ท.จ.สกล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔
๒	สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเชียงเคียว อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	(ไม่มี)	พนักงานจ้าง ประเภท ภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร				ตามมติ เห็นชอบของ ก.ท.จ.สกล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔
๓	กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลเชียงเคียว อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	พนักงานจ้าง ประเภท ทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน	(ยุบเลิก)				ตามมติ เห็นชอบของ ก.ท.จ.สกล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายประเวช ไชยฮาด)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคียว

