แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงเครือ
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ประกาศใช้ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

สแกนด้วย CamScanner

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๕๑
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๑

เทศบาลตำบลเชียงเครือ
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

สแกนด้วย CamScanner

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

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลเชียงเครือ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลเชียงเครือ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลเชียงเครือ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบล วิเคราะห์ความต้องการ

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลเชียงเครือ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเชียงเครือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเครือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเครือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

สแกนด้วย CamScanner

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเครือ

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเครือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเครือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลเชียงเครือ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และ

เทศบาลตำบลเชียงเครือ
สแกนด้วย CamScanner

วัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

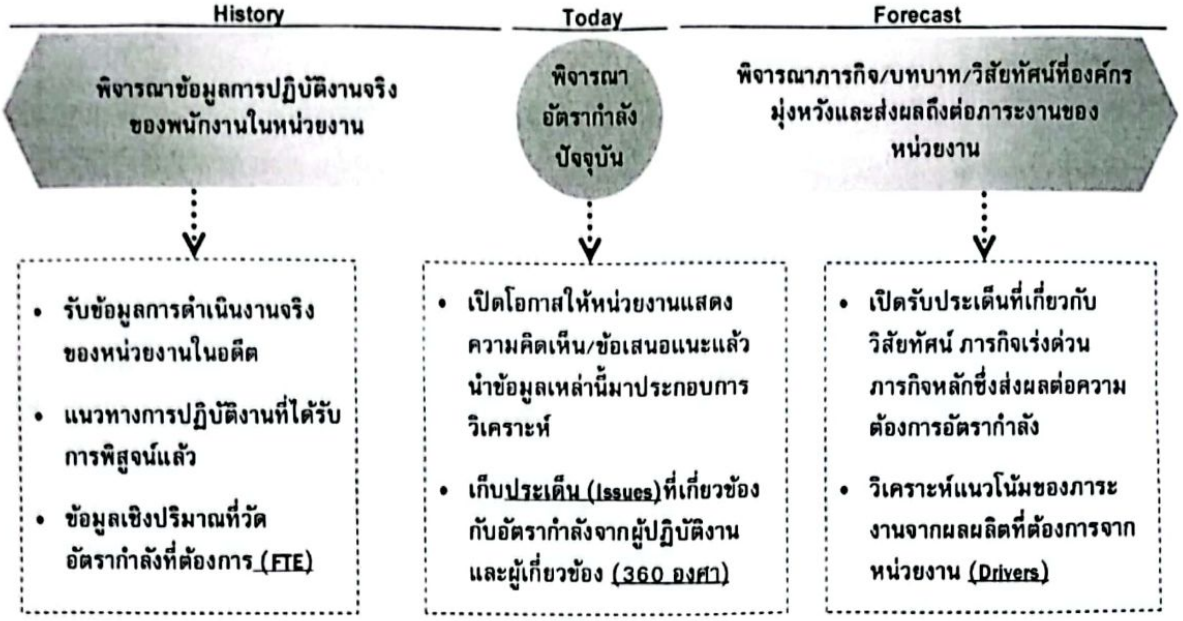
กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))

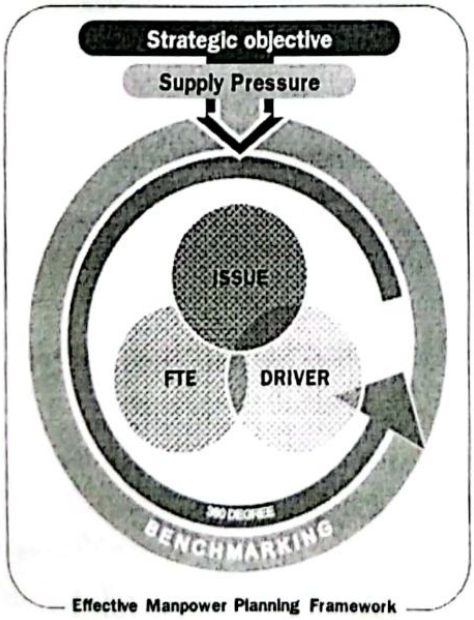
เทศบาลตำบลเชียงเครือ
สแกนด้วย CamScanner

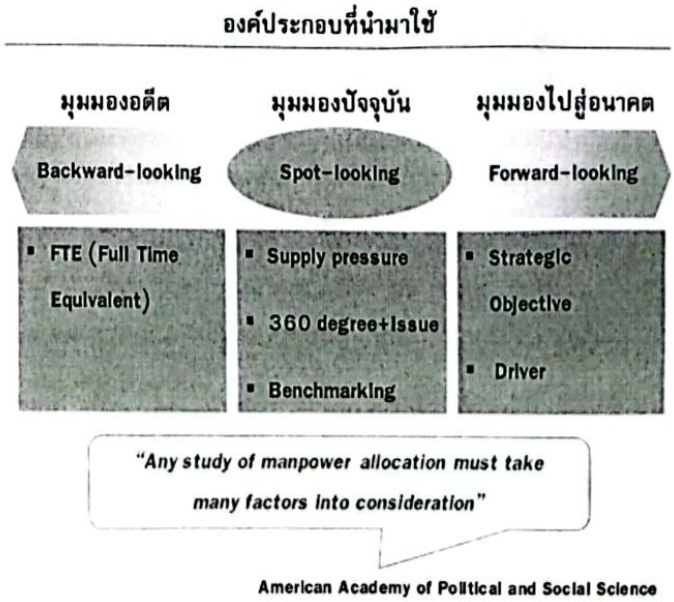


ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลเชียงเครือ
สแกนด้วย CamScanner

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลเชียงเครือ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลเชียงเครือ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวนภาระค่าใช่จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑) เงินเดือน

๒) เงินประจำตำแหน่ง

๓) เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔) เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเชียงเครือ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง คูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น(ตัวอย่างการคิด)

สแกนด้วย CamScanner

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการมีคนครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ x ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น(ตัวอย่างการคิด)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (มีเงินตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

เทศบาลตำบลเชียงเครือ
สแกนด้วย CamScanner

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๙๗๗๖๐	๒๐๒๕๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานจ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๖. กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลเชียงเครือ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลตำบลเชียงเครือจะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต.จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

เทศบาลตำบลเชียงเครือ
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
สแกนด้วย CamScanner

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเครือ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลเชียงเครือ
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

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

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลเชียงเครือ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลเชียงเครือ (การตรวจประเมิน LPA)

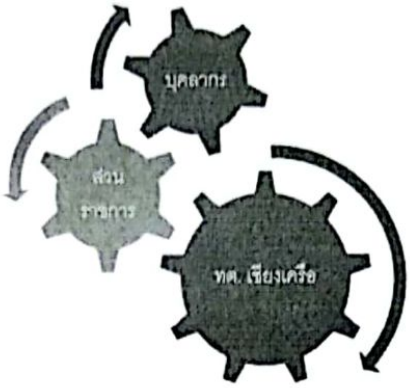
<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

- <u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u> เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลเชียงเครือง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖

สแกนด้วย CamScanner

ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลเชียงเครือ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



- <u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u> เนื่องจากเทศบาลตำบลเชียงเครือเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- <u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u> โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศบาลตำบลเชียงเครือ รองนายกเทศบาลตำบลเชียงเครือ ปลัดเทศบาลตำบลเชียงเครือ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลเชียงเครือเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลฮางโฮงและเทศบาลตำบลท่าแร่ ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลเชียงเครือ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลเชียงเครือ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลเชียงเครือสามารถ

สแกนด้วย CamScanner

วางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลเชียงเครือ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๑ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลเชียงเครือ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๒ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเชียงเครือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๓ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๔ ช่วยให้เทศบาลตำบลเชียงเครือ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลเชียงเครือ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลเชียงเครือ โดยรวม

๓.๓.๕ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงเครือ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๖ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลเชียงเครือ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลเชียงเครือ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลเชียงเครือ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลเชียงเครือ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลเชียงเครือ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

สแกนด้วย CamScanner

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเชียงเครือ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	ขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จังหวัด และ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ท.จังหวัดสกลนคร
กันยายน ๒๕๖๖	ก.ท.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	ทต.เชียงเครือ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเชียงเครือ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น๔ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

เทศบาลตำบลเชียงเครือ 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 อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร
	ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลฮางโฮง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
	ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

สภาพพื้นที่เทศบาลตำบลเชียงเครือ เป็นชุมชนกึ่งเมือง และเป็นพื้นที่ที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจ เป็นที่ตั้งของร้านค้า มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตสกลนคร และแหล่งพักอาศัยประเภท หอพักจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่จะมีที่ตั้งอยู่บริเวณสองฝั่งถนน เศรษฐกิจของชุมชนโดยรวมจึงขึ้นอยู่กับการค้าขายและการให้บริการห้องพัก และเกษตรกรรม โดยมีการขยายพื้นที่การค้า การบริการ และอุตสาหกรรม เข้าไปในพื้นที่เกษตรกรรม และมีแนวโน้มว่าจะมีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้น และส่วนใหญ่เป็นประชากรแฝงที่เข้ามาอยู่อาศัย

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

สแกนด้วย CamScanner

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาไฟฟ้าและแสงสว่าง เทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้มีการปรับปรุงและขยายระบบไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นอย่างมากในปัจจุบัน ซึ่งทำให้มีไฟฟ้าแสงสว่างได้ใช้อย่างเพียงพอ แต่ยังขยายระบบไฟฟ้าสาธารณะไม่ครอบคลุมพื้นที่ชุมชนอย่างทั่วถึงในทุกพื้นที่ เนื่องด้วย ในส่วนข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณและขนาดของพื้นที่ขนาดใหญ่ และการกระจุกตัวของชุมชน ซึ่งมีอยู่หลายจุดซึ่งต้องมีการปรับปรุง เนื่องจากการใช้งานมาเป็นระยะเวลานาน ทำให้เสื่อมสภาพ ชำรุดบกพร่อง จึงทำให้ความสว่างไม่เพียงพอ รวมถึงตรอก ซอก ซอย สาธารณะและถนนสายรอง ต่างๆ ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และให้ความสะดวกแก่ผู้สัญจรไปมาช่วงเวลากลางคืน

๒. ปัญหาการประปา เนื่องจากในเขตเทศบาลตำบลเชียงเครือ มีประชากรประมาณ ๑๖,๐๐๐ กว่าคน มีจำนวนครัวเรือนเกือบ ๖,๕๐๐ กว่าครัวเรือน มีระบบประปาให้บริการได้อย่างครอบคลุมทั้ง ๑๗ หมู่บ้าน จำนวน ๒๓ แห่ง โดยเป็นการบริหารในรูปของประปาหมู่บ้าน แต่ไม่มีระบบประปาขนาดใหญ่ไว้บริการประชาชน อีกทั้งการกระจุกตัวของชุมชน หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๑๔ บริเวณโดยรอบมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร มีการพักอาศัยอยู่จำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาปริมาณการใช้น้ำที่ไม่เพียงพอ รวมถึงปริมาณการใช้น้ำช่วงหน้าแล้ง ซึ่งมีไม่เพียงพอ ถึงแม้ว่าได้มีการปรับปรุงระบบการผลิตน้ำประปามาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการปรับปรุงคุณภาพน้ำประปาให้มีคุณภา

๓. ปัญหาถนนและทางเท้า ในเขตเทศบาลตำบลเชียงเครือ มีถนนคอนกรีต จำนวน ๘๗ สาย ถนนลาดยางแอสฟัลท์ติค จำนวน ๑๙ สาย ถนนลูกรังจำนวน ๘๔ สาย ซึ่งบางหมู่บ้านมีปัญหาถนนคับแคบชำรุดเสียหาย เนื่องจากถนนโดยทั่วไปในเขตเทศบาลสภาพคับแคบไม่สามารถขยายผิวจราจรเพิ่มขึ้นได้ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่ประชาชนตั้งร้านค้าและปลูกบ้านพักอาศัยอย่างหนาแน่น ถนนบางสายใช้งานมานานมีสภาพชำรุดทรุดโทรม จำเป็นต้องปรับปรุงซ่อมแซมเพื่อให้การจราจรเป็นไปอย่างสะดวก และสภาพถนนยังไม่ได้พัฒนาก่อสร้างเป็นถนน คสล. หรือ แอสฟัลท์ติค ได้ครอบคลุมครบทุกเส้นทาง รวมถึงปัญหาทางเท้ามีจำนวนไม่เพียงพอถนนของเทศบาล ส่วนใหญ่จะไม่มีทางเท้า ประกอบกับบางแห่งประชาชนได้วางสิ่งของบนทางเท้าทำให้กีดขวางไม่ได้รับความสะดวกในการเดินทาง

๔. ปัญหาร่องระบายน้ำและการระบายน้ำ พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลเชียงเครือเป็นที่ราบ และมีลักษณะเป็นแอ่ง ข้างถนนตามแหล่งชุมชนหนาแน่นยังมีไม่เพียงพอ เมื่อมีฝนตกมาก ทำให้เป็นที่รองรับน้ำทำให้เกิดน้ำท่วมขังในบริเวณที่ลุ่ม โดยเฉพาะในพื้นที่และชุมชนหนาแน่น ซึ่งมีผู้อาศัย บ้านเรือน หอพักอยู่จำนวนมาก เช่น หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๑๔ เป็นต้น เนื่องจากท่อและรางระบายน้ำยังมีไม่เพียงพอและทั่วถึง รวมถึงที่มีอยู่เกิดการชำรุด อุดตัน ทำให้การระบายน้ำได้ไม่ดีมากพอ

ความต้องการ

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

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

๓. มีถนนและทางเท้าที่ได้มาตรฐาน ก่อสร้างถนน ลูกรัง เข้าถึงแหล่งเกษตรกรรม ,ถนน ค.ส.ล. และถนนแอสฟัลท์ติก ให้ครอบคลุมถนนทุกสายในเขตชุมชน และซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้อยู่ในสภาพดี

สแกนด้วย CamScanner

ดำเนินการปรับปรุงถนนทุกสายให้ได้มาตรฐาน มีทางเท้าที่อยู่ในระดับและแนวเดียวกัน จุดเสี่ยงมีการจัดทำลูกระนาด เนินชะลอความเร็ว ป้ายเตือน หรือสัญญาณไฟ เพื่อความสะดวกและความปลอดภัยในการใช้ถนนและการสัญจร

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

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

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

๒. การบริหารจัดการของชุมชนเพื่อนำไปสู่การพึ่งตนเองยังไม่เข้มแข็ง เนื่องจากกลุ่มและองค์กรในชุมชนยังขาดทุนความรู้และทุนที่เป็นเงินสำหรับมาใช้หมุนเวียน ทำให้ขาดทักษะในการดำเนินงานและบริหารจัดการทางด้านการเงิน ล้วนทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการกิจกรรมของกลุ่มได้อย่างต่อเนื่อง ชุมชนจังไม่เข้มแข็งและมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ยังไม่ดีเท่าที่ควร

๓. การว่างงาน เนื่องประชาชนโดยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม อาชีพรับจ้าง มีรายได้น้อย และไม่มีรายได้อื่น ๆ เสริมอีกทำให้ไม่มีงานทำหลังจากฤดูเก็บเกี่ยว ปัญหาขาดอาชีพเสริมสำหรับประชาชน ทั้งการจ้างแรงงานลดลง ประชาชนในชุมชนไม่มีทักษะในการประกอบวิชาชีพ

ความต้องการ

๑.การให้ความสำคัญในการพัฒนา โดยเฉพาะการพัฒนาเทคโนโลยีด้านการเกษตร เพราะประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในภาคการเกษตร การแก้ไขความยากจนของประชาชนต้องแก้ให้ตรงจุด ช่วยเหลือโดยการให้เครื่องมือในการพัฒนาตัวเอง เช่น การจัดทำระบบการชลประทานให้ดีขึ้น การส่งเสริมการศึกษาให้มีมาตรฐานเดียวกัน การสร้างกลุ่ม สร้างอาชีพ ให้กับชุมชน รวมทั้งการหาช่องทางในการขนถ่าย การจำหน่ายการระบายสินค้าทางการเกษตรของเกษตรกร ลดช่องว่างทางความรู้เพื่อเปิดโอกาสให้คนในสังคมได้พ้นจากความยากจน จัดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการรัฐมากขึ้น

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

๓. การรวมกลุ่ม การสร้างงาน สร้างอาชีพ ส่งเสริมให้มีการรวมตัวเป็นกลุ่มชุมชน กลุ่มอาชีพ มีการเรียนรู้ การจัดการแก้ไขปัญหาร่วมกันแล้วการเปลี่ยนแปลง พัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การรวมกลุ่มในการสร้างสร้างงาน สร้างอาชีพ โดยการนำทรัพยากรภูมิปัญญา ที่มีอยู่ในชุมชน ของตนมาสร้างเป็นอาชีพเพื่อการบริโภคในชุมชนและขายในชุมชนอื่นๆ ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีคุณภาพและมาตรฐาน สนับสนุนให้ความช่วยเหลือกลุ่มสินค้าการเกษตรโดยการ

สแกนด้วย CamScanner

จัดหาตลาดส่งออกให้มีราคาที่ดีขึ้น 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 นอกจากนี้ยังเป็นสถานที่มีคนเลื่อนย้ายเข้าออกในพื้นที่อยู่เสมอทำให้การควบคุมดูแลปัญหาอาชญากรรมต่าง ๆ ทำได้ยากลำบาก

ความต้องการ

๑. การจัดสวัสดิการต่างๆอย่างเพียงพอและทั่วถึง จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดให้มีและช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอดส์ และช่วยเหลือผู้ประสบภัย ไม่ว่าจะเป็น การดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งเสริม สุขภาพอนามัย การประกอบอาชีพ การอยู่ร่วมกันในสังคม ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอดส์ ให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างปกติสุข การจัดการช่วยเหลือผู้ประสบภัยในกรณีต่างๆ อย่างเป็นธรรม และโดยเร็วที่สุด

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

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

๑. การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ในการนำเสนอปัญหา แก้ไขปัญหาและตัดสิน ปัญหาต่างๆประชาชนขาดความรู้ในการมีส่วนร่วมทางด้านการเมือง การปกครอง ไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเทศบาล และไม่ให้ความสำคัญอย่างเพียงพอ ประชาชนมีส่วนร่วมน้อยในการให้ความร่วมมือกับ

๒. การปกครองในระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากประชาชนไม่ได้กำหนดนโยบายของรัฐโดยตรง มีตัวแทนใช้อำนาจตามเจตนารมณ์ของประชาชน ข้อดีตรงที่ประชาชนไม่ต้องยุ่งยาก และข้อดีที่สำคัญที่สุดคือ หากให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจนโยบายของรัฐในบางเรื่องที่ประชาชนไม่มีความรู้ ความเข้าใจที่เพียงพอ อาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างมากได้ ดังนั้น การให้ประชาชนพิจารณาเลือกคนดีที่มีความรู้ดีในเรื่องนั้นๆ ไปตัดสินใจแทนน่าจะประสบผลดีกว่า

ความต้องการ

๑. การให้โอกาสประชาชน เป็นฝ่ายตัดสินใจกำหนดปัญหาความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง เป็นการเสริมพลังอำนาจให้แก่ประชาชน/กลุ่มองค์กรชุมชนให้สามารถระดมขีดความสามารถในการจัดการทรัพยากร การตัดสินใจ และการควบคุมดูแลกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนมากกว่าที่จะเป็นฝ่ายตั้งรับ สามารถกำหนดการดำรงชีวิตได้ด้วยตนเอง ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามความจำเป็นอย่างมีศักดิ์ศรีและสามารถพัฒนาศักยภาพของประชาชน/ชุมชนในด้านภูมิปัญญา ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และการจัดการและรู้เท่า

สแกนด้วย CamScanner

ทันการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ และประชาชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการอย่างมีอิสระ การทำงานต้องเน้นในรูปกลุ่มหรือองค์กรชุมชนที่มีวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมอย่างชัดเจน เนื่องจากพลังกลุ่มจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานพัฒนาต่างๆ บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ ๑. 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 ของภาคสังคมโดยประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเชียงเครือ ส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

๓. ดำรงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือ/ชอบธรรม ส่งเสริม พัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพของการให้บริการปรับปรุงสถานที่ทำงานอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการให้บริการปะชาชน ให้มีความทันสมัยสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและทั่วถึงประชาชน ทุกคน พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับชั้น ทั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการพนักงาน เจ้าหน้าที่ ให้มีการอบรม ให้ความรู้เพื่อรองรับการให้บริการในแต่ละด้านเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๔.๕ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑. ด้านการสาธารณสุข ในเขตเทศบาลมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ๒ แห่ง คือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านเชียงเครือโพธิ์ชัย และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านหนองสนม สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตั้งอยู่ในพื้นที่ และเทศบาลเองก็มีงานบริการด้านสาธารณสุข รวมถึงระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน แต่เนื่องจากเทศบาลเป็นชุมชนที่ประชาชนอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น จึงไม่เพียงพอสำหรับการรองรับบริการสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึง ทั้งยังพบว่าในชุมชนยังมีปัญหาโรคไข้เลือดออก โรคอุจจาระล่วง มือ เท้า ปาก อยู่ทุกปี จำนวนผู้ติดเชื้อ เอชไอวี และผู้ติดยาเสพติด ซึ่งยังคงเป็นปัญหาในพื้นที่

๒. การบริหารจัดการขยะ ขาดความร่วมมือของชุมชนซึ่งเป็นผู้ผลิตหรือผู้ทิ้งขยะ ปัญหานี้มีสาเหตุหรือปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ทัศนคติและสำนึกรับผิดชอบของคนในชุมชนในเชิงบวกที่มีน้อย ปัญหาความเร่งรีบรีบด่วนในการเก็บรวบรวมขยะ ปัญหาการจัดหาภาชนะรองรับไม่เพียงพอ ไม่ทั่วถึง หรือไม่เหมาะสมกับสถานที่ โครงการคัดแยกขยะครัวเรือนเกิดจากปัญหาหลักในตัวบุคคล งบประมาณ และทัศนคติของชุมชน แม้จะมีโครงการคัดแยกขยะเบื้องต้นดำเนินการ ในหลายหน่วยงาน เช่น ในโรงเรียน ในชุมชน ในหมู่บ้าน แต่ส่วนใหญ่เป็นเพียงการสร้างกระแสจิตสำนึกที่ได้ผลเพียงในระยะสั้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ในแนวทางปฏิบัติจึงเป็นไปอย่างไม่ตลอดต่อเนื่อง ชุมชนขาดความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการขยะชุมชนและจิตสำนึกที่แท้จริง

ความต้องการ

๑. การบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาด้านสาธารณสุข เน้นการดูแลสุขภาพ และการป้องกันโรคเป็นหลัก ส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการ จัดให้มีลานกีฬาทุกชุมชน จัดระบบการบริการด้านการรักษาพยาบาล การให้ความรู้ด้านการป้องกัน รักษาสุขภาพ การเฝ้าระวังการแพร่ขยายของโรคติดต่อ การรณรงค์และป้องกันมิให้เกิดการแพร่กระจายของนาเสพติดในชุมชนและสถานศึกษา ให้เทศบาลจัดให้มีการให้บริการด้านการป้องกันและรักษาโรค สร้างสุขภาวะในชุมชน อนามัยชุมชน และอนามัยสิ่งแวดล้อม พร้อม

สแกนด้วย CamScanner

ทั้งส่งเสริมความร่วมมือด้านการสาธารณสุขกับหน่วยงานต่างๆ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้มีบุคลากรทางสาธารณสุขอย่างเพียงพอ

๒. การจัดการขยะมูลฝอยชุมชน ควรมีการบริหารจัดการขยะอย่างครบวงจร เริ่มตั้งแต่ระบบการเก็บรวบรวม การคัดแยก การนำกลับไปใช้ประโยชน์และรูปแบบธนาคาร์ขยะมูลฝอย เทศบาลควรพิจารณารูปแบบของการจัดการขยะมูลฝอยอย่างครบวงจรเพื่อดำเนินการจัดการในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ โดยเริ่มจากการสำรวจข้อมูลปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นจากแหล่งกำเนิดต่างๆ และการคาดการณ์ในอนาคต ตลอดจนสัดส่วนหรือลักษณะองค์ประกอบของขยะมูลฝอยทางด้านกายภาพ เคมีและอื่นๆ โดยข้อมูลเหล่านี้นำไปใช้ในการวางแผนและออกแบบระบบการจัดการขยะมูลฝอยที่สามารถรองรับได้ในระยะยาว ตั้งแต่ขั้นตอนการคัดแยก การเก็บรวบรวม การขนส่ง การนำไปใช้ประโยชน์และการกำจัด โดยคำนึงถึงเทคโนโลยีที่มีความเหมาะสม

รวมทั้งการคัดเลือกพื้นที่ รูปแบบของการบริหารจัดการ และมาตรการลดปริมาณขยะมูลฝอย โดยจัดให้มีการรณรงค์และนำระบบการนำวัสดุกลับคืนมาใช้ให้มากขึ้น พร้อมทั้งพิจารณาค่าลงทุนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานด้านต่างๆ อย่างครบถ้วน และท้ายที่สุดแล้วควรมีกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมแลกระตุ้นการสร้างจิตสำนึกของคนในชุมชน อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ให้ประชาชนหันมาใส่ใจกับปัญหาดังกล่าวนี้มากยิ่งขึ้น

๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านการศึกษา ขาดแคลนบุคลากรทางด้านการศึกษา รวมทั้ง ระบบการศึกษายังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของการปฏิรูป ซึ่งมุ่งเน้นการสอน เพื่อให้เด็กมีองค์ความรู้ความจำมากกว่าทักษะทางความคิด การค้นคว้าทดลอง การจัดทำโครงการที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหา ทำให้ผลผลิตออกมา คือ ทรัพยากรมนุษย์ไม่ทันต่อเหตุการณ์และลักษณะสังคมในปัจจุบัน และทำให้จำนวนเด็กนักเรียน หลั่งไหลเข้าไปเรียนในเขตเมือง จำนวนนักเรียนขาดแคลน

๒. ปัญหาด้านศาสนา ประชาชนไม่ให้ความสำคัญคุณธรรม จริยธรรม ขาดการปลูกฝังศีลธรรมและจริยธรรม ทั้งในครอบครัว และโรงเรียน โดยเฉพาะ เด็ก และเยาวชน ขาดการปลูกฝังในด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างยั่งยืน คือ อาจจะมีอยู่บ้างแต่เป็นแบบฉาบฉวย ไม่เกิดผลที่ถาวรในขณะที่ต้องการเห็นภาพการพัฒนาเด็ก เยาวชนในชุมชนไปสู่การเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ ง่ารางกายและจิตใจ มีสติ ปัญญา มีความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข

๓. ปัญหาด้านวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นบางอย่างเริ่มเสื่อมสลาย วัฒนธรรมท้องถิ่นไม่มีผู้สืบทอดหรือสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น จักสาน เครื่องปั้นดินเผา หมอเพลง หมอแคน ขาดผู้สืบทอด ขาดงบประมาณในการดำเนินการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณี ซึ่งถือได้ว่าวัฒนธรรมประเพณีว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของคนและชุมชน แต่การนำเอาวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่นที่ดีงามมาช่วยในการพัฒนาคนและสังคมไม่สามารถทำได้อย่างกว้างขวาง และจะถูกกลืนหายไปในไม่ช้า

ความต้องการ

๑. การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยการจัดการศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มุ่งเน้นการศึกษาให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา โดยจัดระบบการศึกษาให้มีความหลากหลาย รูปแบบทั้งในระบบและนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยดำเนินการพัฒนาที่เป็นระบบและต่อเนื่อง มีความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ พัฒนาคนโดยใช้ระบบคุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ จัดรูปแบบการศึกษาทั้งในวัยเรียนและก่อนวัยเรียน ส่งเสริมพัฒนาครูและ

สแกนด้วย CamScanner

บุคลากรทางการศึกษา จัดสถานศึกษา สื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียนนำไปสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาและก้าวสู่ประชาคมอาเซียนต่อไป

๒. การปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่เยาวชน จำเป็นต้องเริ่มแต่เด็ก เพราะเด็กจะสามารถบันทึกจริยธรรมในช่วงนั้น ได้มากที่สุด พ่อ แม่ ญาติพี่น้อง ผู้ใกล้ชิดของเด็กในวัยนี้ จึงมีบทบาทสำคัญมาก ในการปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม และควรทำอย่างต่อเนื่องผ่านทางกิจกรรมต่างๆ ทั้งในและนอกหลักสูตร จนกระทั่งเด็กเหล่านี้เข้าสู่ การเรียนในระบบตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา เติบโตเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น การปลูกฝังทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ยังคงต้องดำเนินต่อไป อย่างเป็นธรรมชาติ เพื่อให้เป็นทั้งคนเก่ง คนดีและมีความสุข

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

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเชียงเครือ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเชียงเครือให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเชียงเครือ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเชียงเครือ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

สแกนด้วย CamScanner

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

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒)) (๒) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) (๓) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘)) (๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑)) (๔) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗)) (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔)) (๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕)) (๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓)) (๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเน่าเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘)) (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐)) (๑๐) การควบคุมอาคาร(มาตรา ๑๖(๒๘๔))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษาไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ **กองช่าง**
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔)) (๒) การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖)) (๓) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖)) (๔) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๖)) (๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖)) (๖) การจัดการศึกษา(มาตรา ๑๖ (๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๓ ส่วนราชการ คือ **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาและกองสวัสดิการสังคม**

สแกนด้วย CamScanner

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
(๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ค ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐)) (๘) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔)) (๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙)) (๑๐) การจัดให้มีและการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))	
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑)) (๒) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕)) (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) (๔) การจัดให้มีควบคุมการเลี้ยงสัตว์(มาตรา ๑๖(๒๑)) (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓)) (๖) การจัดทำผังเมือง(มาตรา ๑๖(๒๕)) (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร(มาตรา ๑๖(๒๖)) (๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙)) (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ **กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้องดังนี้ (๗) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑ (๒)) **(๘) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑ (๓))** (๙) การจัดให้มีการบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕)) **(๑๐)** การจัดให้มีการพาณิชย์และการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ **สำนักปลัด กองคลัง และกองสวัสดิการสังคม**
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔)) (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย(มาตรา ๑๖(๑๘)) (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

เทศบาลตำบลเชียงเครือ
สแกนด้วย CamScanner

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘)) (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองการศึกษา**
๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) สนับสนุน อุดหนุน งบประมาณให้แก่ หน่วยงานราชการ เอกชน รัฐวิสาหกิจ ในเขตเทศบาล (๒) สนับสนุน อุดหนุนงบประมาณให้แก่ชมรม กลุ่ม ชุมชน ในเขตเทศบาล ให้บริการประชาชน เอกชน ส่วนราชการ และให้ความร่วมมือสร้างพันธมิตรร่วมกับกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **ส่วนราชการทุกกองในเทศบาลตำบลเชียงเครือ (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน**
๘. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔)) (๒) การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖)) (๗) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖)) (๘) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๖)) (๙) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖)) (๑๐)การจัดการศึกษา(มาตรา ๑๖ (๙)) (๑๑)การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐)) (๑๒)การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔)) (๑๓)การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙)) (๑๔)การจัดให้มีและการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๓ ส่วนราชการ คือ **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาและกองสวัสดิการสังคม**

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลเชียงเครือ จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเชียงเครือเป็นสำคัญ

สแกนด้วย CamScanner

๕.๒ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ

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

จุดแข็ง (STRENGTH : S)

๑. สภาพภูมิศาสตร์ พื้นที่เป็นที่ราบลุ่มแอ่งสกลนคร ติดกับแหล่งน้ำจืดขนาดใหญ่ "หนองหาร" ซึ่งเป็นแหล่งน้ำที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตสำหรับการเกษตรกรรมและการทำประมงน้ำจืด

๒. พื้นที่มีทั้งหมด ๘๕.๗๗ ตารางกิโลเมตร การตั้งหมู่บ้านไม่ห่างไกลกันนัก ทำให้การไปมาหาสู่กันสะดวก และสามารถนำผลผลิตทางการเกษตรออกมาจำหน่ายสู่ตลาด หรือสู่ชุมชนได้ง่าย

๓. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมทำนาเป็นหลัก และการปศุสัตว์ ซึ่งทำรายได้ให้ครอบครัว นอกจากนี้ยังมีอุตสาหกรรมในครัวเรือนอื่นๆ เช่น ที่บ้านเชียงเครือวัดใหญ่ หมู่ที่ ๑๔ มีการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา

๔. ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาทั่วถึง เพราะอยู่ใกล้ตัวเมือง และมีสังคมการอยู่ร่วมกันด้วยความรักกันฉันท์พี่น้อง

จุดอ่อน (WEAKNESS : W)

๑. เทศบาลตำบลมีงบประมาณในการบริหารจัดการมีจำนวนจำกัด ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาได้ทั่วถึง

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

สแกนด้วย CamScanner

อุปสรรค (THREAT : T)

๑. ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค แต่ไม่ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณในการดำเนินงานให้

๒. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลล่าช้า ทำให้การบริหารจัดการในเขตพื้นที่จะต้องรองบประมาณจากรัฐบาล จึงไม่ทันกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓. ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

๔. อากาศแห้งแล้ง ขาดแคลนน้ำในการทำเกษตร ผลผลิตลดลง ใช้ต้นทุนในการผลิตสูง

๕.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเชียงเครือ

๕.๓.๑ วิสัยทัศน์

" ตำบลเชียงเครือน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ยึดแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง"

๕.๓.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริการกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

๕.๓.๓ พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและรายได้ของประชาชน

๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน

๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีภายในองค์กร

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของประชาชน

๕. ส่งเสริมด้านโครงการสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค สาธารณูปการของประชาชน

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๓.๔ เป้าประสงค์

๑. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ระบบการคมนาคมสะดวก การจราจรตลอดทั้งระบบการไฟฟ้าและน้ำประปา

๒. การพัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่ให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรมตลอดทั้งจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้เพื่ออำนวยความสะดวกและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน

๓. การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้ประชาชนรู้รักสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจ มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและพัฒนาการวางแผนการพัฒนา

๔. การส่งเสริมและร่วมพัฒนาการศึกษาแก่ประชาชน เยาวชน เด็ก ให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับและการสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๕. การส่งเสริมพัฒนาด้านการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว ส่งเสริมให้ประชาชนช่วยกันรักษาความสะอาดการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลน้ำเสีย การดูแลคุ้มครองและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่จำเป็นต่อความอยู่รอดขั้นพื้นฐานของประชาชน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

สแกนด้วย CamScanner

๖. การส่งเสริมให้ประชาชนสำนึกรักและหวงแหนภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามให้คงอยู่ตลอดไป

๗. ส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวมีภูมิคุ้มกันที่ดีมีความปลอดภัย ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ส่งเสริมให้มีความประหยัด การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และมีการดำเนินชีวิตตามทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

๘. ส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ประชาชนเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๕.๓.๕ ตัวชี้วัด

๑.กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่คณะกรรมการตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง

๒.กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

๕.๓.๖ ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา กาส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ การสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมสวัสดิการและการพัฒนาชีวิตของประชาชน การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่ประชาชน
๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น	การส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมและบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยวและสวนสาธารณะในพื้นที่ตำบลเชียงเครือและอำเภอเมืองสกลนคร
๓. ยุทธศาสตร์การเกษตรและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	การพัฒนาส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ตามแนวเกษตรอินทรีย์และแนวเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชยกรรม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการส่งเสริมสุขภาพและการควบคุมป้องกันโรค การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การส่งเสริม การอนุรักษ์ ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง	เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเพื่อให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน การระบายน้ำ หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฌาปนสถาน ไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะป้องกันอุบัติเหตุ ฯลฯ

๕.๓.๗ กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑.๑ การบริหารจัดการด้านการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา

๑.๒ การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๑.๓ การสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๑.๔ การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว

๑.๕ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ประชาชน

สแกนด้วย CamScanner

๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรมประเพ
๒.๑ การส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะศาสนา 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 การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
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 คอรัปชั่น
๕.๖ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติตนให้ก้าวทันสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(AEC)

๕.๓.๘ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ กำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่างๆของเทศบาลตำบลเชียงเครือที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ และ ๒๓ กลยุทธ์ ดังนี้

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 ฟื้นฟูศิลปะศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒.๒ การส่งเสริมและบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยวและสวนสาธารณะ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓.๑ การส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกรรมตามแนวเกษตรอินทรีย์

สแกนด้วย CamScanner

๓.๒ การส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้
๓.๓ การพัฒนาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๓.๔ การส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP)
๓.๕ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการจัดการด้านการตลาด

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ การส่งเสริมสุขภาพและการควบคุมป้องกันโรค
๔.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
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 คอรัปชั่น
๕.๖ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติตนให้ก้าวทันสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(AEC)

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำดำเนินการ

จากการที่เทศบาลตำบลเชียงเครือ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลเชียงเครือ จึงกำหนดภารกิจหลักและ ภารกิจรอง ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก	
๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน	๑. กองช่าง
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๒. กองสาธารณสุขฯ และกองสวัสดิการสังคม
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	๓. สำนักปลัดเทศบาล
๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	๔. กองคลัง
๕. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕. สำนักปลัดเทศบาลและกองสาธารณสุขฯ
๖. การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๖. กองการศึกษา
๗. การบริหารการจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗. ทุกส่วนราชการ
๘. การส่งเสริมการเกษตร และอาชีพให้แก่ประชาชน	๘. สำนักปลัดเทศบาลและกองสวัสดิการสังคม

สแกนด้วย CamScanner

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจรอง	
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่นอันดีงาม	๑. กองการศึกษา
๒. การสนับสนุนภารกิจที่รับผิดชอบร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น การจัดการศึกษา การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน การจัดระบบขนส่งและการจราจร	๒. ทุกส่วนราชการ
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน	๓. กองสวัสดิการสังคม
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว	๔. กองช่าง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้จัดโครงสร้างการบริหารงานภายในออกเป็น ๗ ส่วนราชการ มีการจัดการดำเนินงานแยกตามหน้าที่ โดยได้แบ่งส่วนงานที่มีลักษณะเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันไว้ใน กลุ่มงานเดียวกัน ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายในแต่ละด้านตามนโยบายของคณะผู้บริหาร และนโยบายรัฐบาล ซึ่งประกอบด้วย

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

เทศบาลตำบลเชียงเครือ เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เทศบาลตำบลเชียงเครือกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๒๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเชียงเครือ มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมจำนวนมากในส่วนราชการต่างๆ ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งยัง ต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ จึงต้องมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหา ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงเครือและเพื่อควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งจะต้องดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ และให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต่อไป

๗.๑ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังภายในองค์กร

๗.๑.๑ นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงเครือ

เทศบาลตำบลเชียงเครือ ถือว่ามีทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหาร

สแกนด้วย CamScanner

ทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

(๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ

๒. จัดทาสมรรถนะ และนาสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

(๒) ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิ ภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากาลัง ๓ ปี

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๓. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุก ระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

(๓) ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอน ของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สแกนด้วย CamScanner

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

(๔) ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะใน ทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและทาคุณประโยชน์ให้องค์กร

๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๗.๑.๒ นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคล

๑) ยกระดับขีดความสามารถบุคลากร ให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๒) ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใส และต้องตรวจสอบได้ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

๗.๑.๓ นโยบายแนวปฏิบัติเพื่อผลผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร

๑) ผลักดันการทำงานเป็นทีมและการทำงาน Cross Function ควบคู่กับการเร่งเสริมสร้างขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่าต่อเนื่องทั้งในเรื่องของหลักการ ระบบวิธีการ และความชำนาญอื่น ๆ (Capacity Building)

๒) จัดให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันภายในองค์กร จากผู้บริหารระดับสูง สู่ระดับกลาง และสู่ระดับปฏิบัติการ ซึ่งจะเป็นการสร้างฐานการทำงานด้วยความรู้ขององค์กร ให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๓) จัดอบรมเชิงสัมมนาและเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรองค์กร เพื่อยกระดับความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และ ประสบการณ์ฯ เข้าร่วมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับบุคลากรในองค์กร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔) จัดหาและติดตั้งระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการบริหารโครงการทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร โดยติดตั้งผ่านระบบเครือข่ายอิเลคทรอนิกส์ที่ทันสมัยภายในองค์กร

๕) สร้างจิตสานึกให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามแนวทาง "ประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาลตำบลเชียงเครือ"

๗.๑.๔ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Leaning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในเทศบาลตำบลเชียงเครือ

๒) เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Leaning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

๗.๒ การวิเคราะห์ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังภายในองค์กร

๗.๒.๑ การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) เป็นการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน เพื่อหาจุดบกพร่อง และสามารถทาการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยภายใน

๑. บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน

๒. มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุขภาพอ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

๓. มีความขยันและอดทน

๔. เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

๕. บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

๖. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ

๗. กระบวนการคิดและการตัดสินใจในการทำงานน้อย และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน

๘. การกระจายกันอยู่ของกองงานหรือฝ่ายงานต่างๆ ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ ส่งผ... ควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลาบาก

๙. ขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กร ขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง

๑๐. ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล

๑๑. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

๑๒. บุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน

๑๓. บุคลาการในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ

๑๔. ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ปัจจัยภายนอก

๑. ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้เทศบาลตำบลเชียงเครือสามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น

๒. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีความสำคัญและเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรค ของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม

สแกนด้วย CamScanner

๓. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นการอานวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

๔. ก.ท.จังหวัดสกลนคร เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น

๕. การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๗. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๘. ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตรากำลัง

๗.๒.๒ การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

(๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ,

จุดแข็ง (Stength)

๑) มีบุคคลกรที่มีควมรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางกันพอสมควร

๒) บุคลากรที่มีคาวมมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ

๓) บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม

๔) ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕) มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ ให้โอกาสในการพัฒนา

๖) มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (สถานที่,อุปกรณ์,ความปลอดภัย)

จุดอ่อน (Weakness)

๑) การสื่อสาร ระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบุคลากรยังไม่พร้อม

๒) ขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน หลายขั้นตอน

๓) บุคลากรยังไม่เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล

๔) การเปลี่ยนแปลงงบประมาณ โอน ย้าย ของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง

๕) มีข้อแม้ด้านงบประมาณ

๖) การกระจายงานไม่สมดุล

๗) มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

(๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑) ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคคลในหน่วยงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว กว่าหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นภายหลัง

๒) ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการอื่นๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล

๓) มีแหล่งสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๔) มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคลอบคลุมทั่วระเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงานการสื่อสาร ระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ

สแกนด้วย CamScanner

อุปสรรค (Threats)

๑) ข้อจำกัดของระบียบ กฎหมาย

๒) นโยบายจำนวนในภาครัฐ

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๗.๒.๓ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

(๑) ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

๑) ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

๒) ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อนระดับ/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกจากราชการ เป็นต้น

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

(๒) ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

๑) แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

(๓) ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑) การคำนวณปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑. ปริมาณงาน

ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลด ของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนามาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

สแกนด้วย CamScanner

๒. มาตรฐานการทำงาน

มาตรฐานการทางาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่ ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

- การคิดวันและเวลาทางานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (ลาพักผ่อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ 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)

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

๒) การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๑. ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒. งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

๗.๒.๔ วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

สแกนด้วย CamScanner

๑. **ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. **ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเชียงเครือ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ เทศบาลและพื้นที่ใกล้เทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาลในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

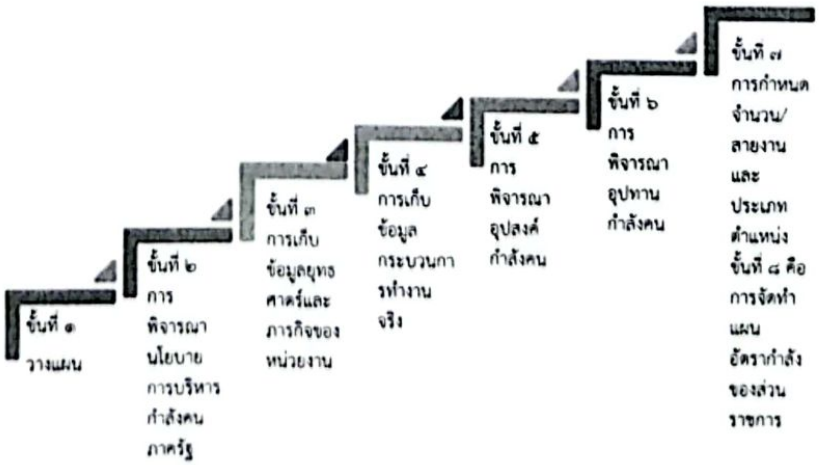
สแกนด้วย CamScanner

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนการดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนจากคู่มือ วิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงเครือ ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลเชียงเครือ แบบบันได ๘ ขั้น



สแกนด้วย CamScanner

บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน เทศบาลตำบลเชียงเครือแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อ พิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย เทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายประเวช ไชยยาด	นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ	ประธานกรรมการ
๒. นายทรงพล เนื่องสิทธะ	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสาวร่มทิพย์ กานุสนธิ์	ผู้อำนวยกสนกองคลัง	กรรมการ
๔. นายชรินทร์ แสนบรรดิษฐ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางอินทรา ศรีละวัลย์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. นายเฉลิมวุฒิ ร้อยพิลา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลนครสุรศักดิ์ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางสาวพนารัตน์ นาโควงษ์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นายชาญชัย ใครบุตร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นางสาวนภัสนันท์ ลุนลาน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองสวนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงเครือ

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลเชียงเครือ โดยให้ หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรง กับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเชียงเครือ

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

สแกนด้วย CamScanner

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเครือ มีหลักในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลเชียงเครือ มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหาร จัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการ ร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลเชียงเครือ จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลเชียงเครือ มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคน เกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายใต้ภารกิจของแต่ละ ส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ เทศบาลตำบลเชียงเครือ

ประเด็นยุทธศาสตร	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา กาส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ การสังคมสงเคราะห์ส่งเสริมสวัสดิการและการพัฒนาชีวิตของประชาชน การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่ประชาชน	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - สำนักปลัดเทศบาล - กองการศึกษา - กองสวัสดิการสังคม
๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น	การส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะศาสนาวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมและบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยวและสวนสาธารณะในพื้นที่ตำบลเชียงเครือและอำเภอเมืองสกลนคร	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - สำนักปลัดเทศบาล - กองการศึกษา - กองช่าง
๓. ยุทธศาสตร์การเกษตรและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	การพัฒนาส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ตามแนวเกษตรอินทรีย์และแนวเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนา วางแผนส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชยกรรม	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - สำนักปลัดเทศบาล - กองสวัสดิการสังคม

สแกนด้วย CamScanner

ประเด็นยุทธศาสตร	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการส่งเสริมสุขภาพและการควบคุมป้องกันโรค การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การส่งเสริม การอนุรักษ์ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง	เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเพื่อให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน การระบายน้ำ หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฌาปนสถาน ไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะป้องกันอุบัติเหตุ ฯลฯ	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - สำนักปลัดเทศบาล - กองช่าง

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

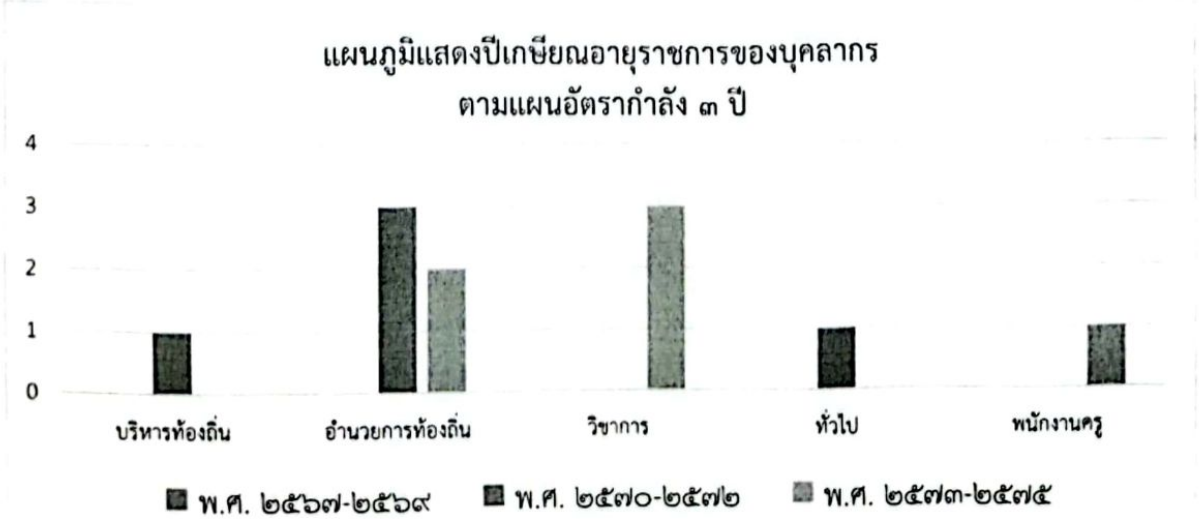
เทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บ รวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของ บุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

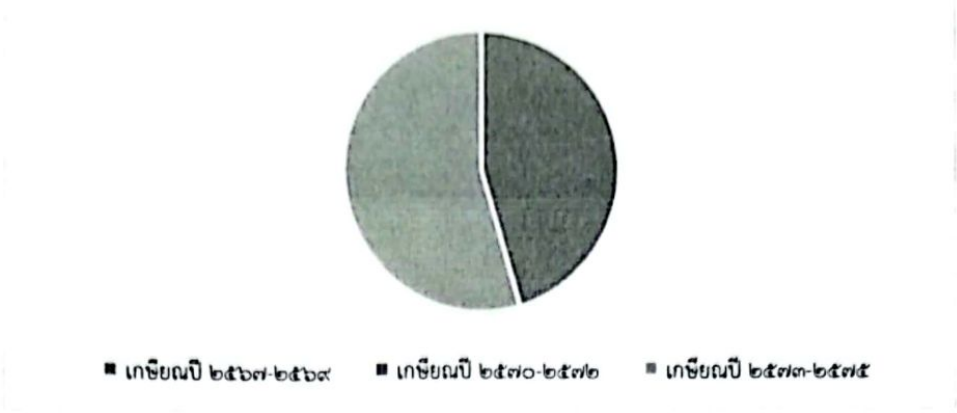
หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พบว่า เทศบาลตำบลเชียงเครือ มีภารกิจด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลเชียงเครือ มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้



สแกนด้วย CamScanner



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหาก มีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบลเชียงเครือ วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลเชียงเครือ จะเตรียมการดำเนินการ สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่ เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๗๐ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ เทศบาลตำบลเชียงเครือ จะสรรหาคน มาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.ท.จังหวัดสกลนคร) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากเทศบาลตำบลเชียงเครือ ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว เทศบาลตำบลเชียงเครือ จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงเครือ ใช้การวางกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับ แนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความ คล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ใน การกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้ พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลเชียงเครือ ดังนี้

• พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

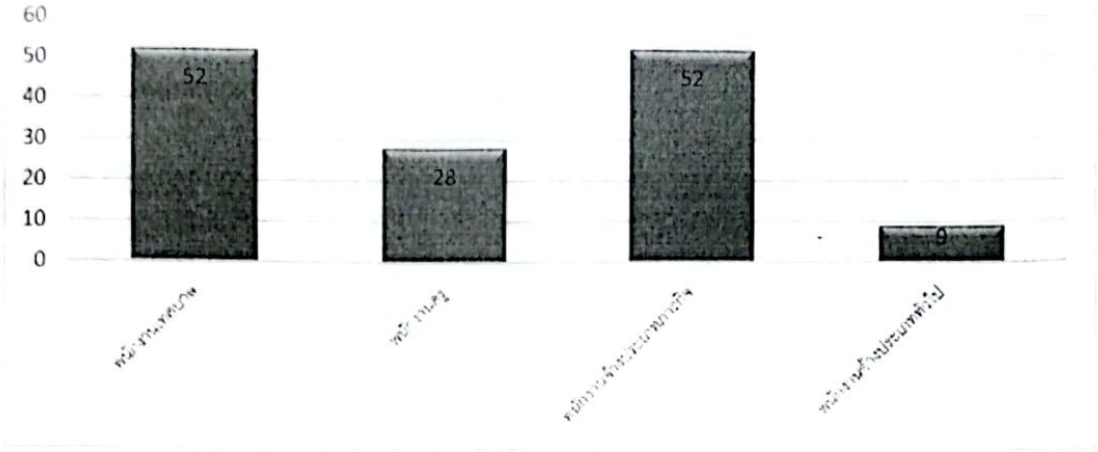
• พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มี กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์ การกำหนด

สแกนด้วย CamScanner

พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลเชียงเครือเป็นองค์กรขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังบุคลากรสังกัด เทศบาลตำบลเชียงเครือ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลเชียงเครือ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อีกทั้งเทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้วิเคราะห์ ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลเชียงเครือและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเชียงเครือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากาลัง ๓ ปี การวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานแล้ว จึงได้จัดทำโครงสร้างอัตรากำลังใหม่สามารถประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในอนาคต เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด และจากการกำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง และโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

สแกนด้วย CamScanner

๑) ปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา คือ

- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายของแผนงานที่สภาเทศบาลเป็นผู้กำหนด ให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการ หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับงานภายในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างในเทศบาลนั้นๆ 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 งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน งานนโยบายและแผน งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจัดระบบงานงานการเงินการบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ

(๑) ฝ่ายอำนวยการ กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา
- ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

(๒) ฝ่ายยุทธศาสตร์และงบประมาณ กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และงบประมาณ(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

สแกนด้วย CamScanner

(๓) ฝ่ายปกครอง กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร(ปก./ชก.) จำนวน ๒ อัตรา
- นักจัดการงานเทศกิจ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.) จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา

๔) กองคลัง ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย มีผู้อำนวยการกองคลัง เป็นผู้บังคับบัญชา คือ

- นักบริหารงานการคลัง ระดับ กลาง ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงานการคลัง หลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์ งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการ เงินกู้ งานจัดระดับงาน งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบ เกี่ยวกับการเบิกจ่าย ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำการทำความเห็นและสรุป รายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าของ เทศบาล 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

สแกนด้วย CamScanner

๕) กองช่าง ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย มีผู้อำนวยการกองช่าง เป็นผู้บังคับบัญชา คือ

- นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางโครงการ การรวบรวมและสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในงานออกแบบ วางผังหลัก ออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์ และออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรมต่าง ๆ การควบคุมงานก่อสร้างและซ่อมแซม บำรุง รักษา และติดตามผลวิจัยงานทางสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม ควบคุมการเขียนแบบ รูปรายการก่อสร้าง การประมาณราคาตรวจรับงานงวดเพื่อเบิกจ่ายเงิน ให้บริการตรวจสอบแบบรูปและรายการ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาในงานออกแบบและก่อสร้างของเทศบาล และบริการงานทั่วไปของหน่วยงาน ซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาช่างโยธา วิชาการทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมงานช่างรังวัด งานช่างสำรวจ ออกแบบคำนวณวิศวกรรมต่างๆ งานด้านสวนสาธารณะ งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑) ฝ่ายการโยธา กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- วิศวกรโยธา(ปก.ชก)	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 การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการสาธารณสุข การเฝ้าระวังโรค การวางแผน การให้บริการสาธารณสุข เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรคการรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ ฯลฯ การฝึกอบรม การสุขศึกษา การประสานงานและสนับสนุนการวางแผนทุกระดับ การวางแผน นิเทศงานติดตามและประเมินผลงาน การจัดรูปปรับปรุงองค์กร การวางแผนกำลังคนและจัดทำงบประมาณในการดำเนินงานสาธารณสุขและ บริการทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานสาธารณสุข การตรวจควบคุมการฆ่าสัตว์ และจำหน่ายเนื้อสัตว์ การรวบรวมแผนหน่วยงานย่อยและการกระจายแผนงานสำหรับหน่วยปฏิบัติต่างๆ การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แผนงานการสาธารณสุขบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนการจัดให้มีและสนับสนุนการกำหนดนโยบายสาธารณสุขและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสุข

(๑) ฝ่ายบริการสาธารณสุข กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๒ อัตรา

สแกนด้วย CamScanner

- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักโภชนาการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา
- คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๓ อัตรา
- คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

๗) กองการศึกษา ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย มีผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชา คือ

- นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา ลักษณะงานปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตรแบบเรียนทุกระดับที่อยู่ในความควบคุมของทางราชการ ปรับปรุงมาตรฐานของสถานศึกษา การแนะนำการศึกษาและอาชีพ การจัดและควบคุมพิพิธภัณฑ์การศึกษา การบริการและส่งเสริมการศึกษา การวางแผนการศึกษา การวิจัยการศึกษา การส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

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

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอย

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอย จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๑ อัตรา
- ครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

โรงเรียนเทศบาลเชียงเครือ กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๙ อัตรา
- ครูผู้ช่วย จำนวน ๑๑ อัตรา
- ผู้ช่วยครู จำนวน ๖ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(บุคลากรสนับสนุนการสอน) จำนวน ๑ อัตรา
- นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา

สแกนด้วย CamScanner

(๒) กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักสันทนาการ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักสันทนาการ จำนวน ๑ อัตรา

๘) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย มีผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมเป็นผู้บังคับบัญชา คือ

- นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา 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 ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชีงานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบ ทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของสำนักงานเทศบาลตำบล เชียงเครือ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

(๑) ฝ่ายตรวจสอบภายใน กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

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

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u> **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ **๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ** - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการเกษตร **๑.๓ ฝ่ายปกครอง** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย	<u>๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u> **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการเกษตร **๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ** - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานนิติการ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสาระสนเทศ - งานประชาสัมพันธ์	

สแกนด้วย CamScanner

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานทะเบียนราษฎร	๑.๓ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	
<u>๒. กองคลัง(๐๔)</u> ๒.๑ ฝ่ายบริหารการคลัง -งานบริหารงานทั่วไป -งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน -งานการเงินและบัญชี -งานระเบียบการคลัง -งานสถิติการคลัง ๒.๒ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานพัฒนารายได้ -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	<u>๒. กองคลัง(๐๔)</u> ๒.๑ ฝ่ายบริหารการคลัง -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานระเบียบการคลัง -งานสถิติการคลัง ๒.๒ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานพัฒนารายได้และผลประโยชน์ -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
<u>๓. กองช่าง (๐๕)</u> ๓.๑ ฝ่ายการโยธา -งานบริหารงานทั่วไป -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานสำรวจออกแบบ - งานผังเมือง - งานจัดการคุณภาพน้ำ -งานควบคุมอาคาร -งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและสัญญาจราจร -งานประปา	<u>๓. กองช่าง (๐๕)</u> ๓.๑ ฝ่ายการโยธา -งานบริหารงานทั่วไป -งานการโยธา -งานควบคุมอาคาร -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานสำรวจและออกแบบ -งานผังเมือง -งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาจราจร -งานประปา	
<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u> ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข -บริหารงานทั่วไป -งานสุขาภิบาลชุมชนและงานอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานบริการรักษาความสะอาด -งานส่งเสริมสุขภาพ	<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u> ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข -บริหารงานทั่วไป -งานบริการสาธารณสุข -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานบริการรักษาความสะอาด -งานการแพทย์ฉุกเฉิน	

สแกนด้วย CamScanner

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานสัตวแพทย์ -งานการแพทย์ฉุกเฉิน	-งานสุขาภิบาลชุมชนและงานอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานสัตวแพทย์	
๕. กองการศึกษา (๑๘) **ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนงานและงานงบประมาณ - งานศึกษานิเทศก์ **กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น -งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน	**๕. กองการศึกษา (๑๘)** **ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานบริหารการศึกษา - งานแผนงานและงานงบประมาณ - งานนิเทศการศึกษา -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา -งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย -งานโรงเรียนเทศบาลเชียงเครือ -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอย **กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น -งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน	
๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) **ฝ่ายพัฒนาชุมชน** -งานบริหารงานทั่วไป -งานพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานกิจการสตรีและคนชรา -งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส	**๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)** **ฝ่ายพัฒนาชุมชน** -งานบริหารงานทั่วไป -งานพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานกิจการสตรีและคนชรา -งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๑) **ฝ่ายตรวจสอบภายใน** -งานตรวจสอบภายใน	**๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๑)** **ฝ่ายตรวจสอบภายใน** -งานบริหารงานทั่วไป -งานตรวจสอบภายใน	

เทศบาลตำบลเชียงเครือ
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
สแกนด้วย CamScanner

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงานรวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณ และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดตำแหน่งในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังมีคนครอง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
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 (หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร(ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นิติกร(ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทศกิจ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย(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	๑	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ						-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๕	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

สแกนด้วย CamScanner

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังมีคนครอง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป						-	-	-	
ักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นงาน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
องคลัง(๑๔)						-	-	-	
ักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หารงานคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ักวิชาการคลัง(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง/ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
จ้าพนักงานพัสดุ(ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						-	-	-	
ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
องช่าง(๑๔)						-	-	-	
ักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศวกรโยธา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ายช่างโยธา(อส.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ายช่างไฟฟ้า(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
จ้าพนักงานประปา(ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม(ขอ สถ.)
นักงานจ้างตามภารกิจ						-	-	-	
ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่วยนายช่างสำรวจ	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๓	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

สแกนด้วย CamScanner

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังมีคนครอง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป						-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)</u>						-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักโภชนาการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องกลเบา	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานประจำรถขยะ	๓	๒	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม๑
คนงาน	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองการศึกษา(๐๘)</u>						-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๓	๑	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม๒
นักสันทนาการ(ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม๑
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑				ว่างเดิม๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ						-	-	-	
ผู้ช่วยนักสันทนาการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>โรงเรียนเทศบาลเชียงเครือ</u>						-	-	-	
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเงินอุดหนุน
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดรอการจัดสรร
ครู	๙	๙	๙	๙	๙	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๑๑	-	๑๑	๑๑	๑๑	+๑๐	-	-	ว่างเงินอุดหนุนว่างเดิม ๑ กำหนดรอการจัดสรร

สแกนด้วย CamScanner

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังมีคนครอง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างภารกิจ						-	-	-	
ผู้ช่วยครู	๖	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(บุคลากรสนับสนุนการสอน)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป						-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอย						-	-	-	
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอย	๑	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดรอการจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ						-	-	-	
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ	๑	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดรอการจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>กองสวัสดิการสังคม(๑๑)</u>						-	-	-	
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	**๑๔๐**	**๑๑๓**	**๑๔๑**	**๑๔๑**	**๑๔๑**	**+๑๓**	**-**	**-**	

สแกนด้วย CamScanner

งบประมาณรายจ่าย ปี๖๖ ๑๑๕,๑๘๙,๔๒๐ ๑๑๕,๑๘๙,๔๒๐ เพิ่ม +๐ +๐

๔,๙๕๓,๕๖๐๐ ๔,๙๕๒,๐๐๐ ยุบ -๐ -๐ -๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด						ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายทรงพล เนืองสิทธะ	นักบริหารงานท้องถิ่น(ปลัดเทศบาล)	กลาง	๑	๑	๖๔๙,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๓๒๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๓๘,๖๘๐	๘๓๙,๔๐๐	(๕๔,๐๙๐)
๒	นายศักย์วริษฐ์ อินธิแสง	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๘๐,๗๒๐	๔๘๑,๐๔๐	๔๘๑,๐๔๐	(๓๖,๓๑๐)
๓	นายชาญชัย ไครบุตร	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	กลาง	๑	๑	๔๖๒,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๑๒,๓๖๐	๖๑๒,๘๔๐	๖๑๒,๘๔๐	(๓๘,๕๐๐)
๔	นางสาวสิริมนต์ การุญ	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๐๗,๘๐๐	๔๐๗,๕๒๐	(๓๑,๓๔๐)
๕	นางสาวสุมัทนา แก้วเสนา	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และงบประมาณ)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๔๐,๔๐๐	๔๔๐,๕๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๖		นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๔๒๙,๖๐๐	๔๔๗,๖๐๐	๔๖๕,๖๐๐	ว่างเดิม
๗	นางเดือนใจ กุลสละ	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๘๙,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๗๘,๔๔๐	๒๗๘,๖๘๐	๒๗๙,๐๔๐	(๒๔,๐๙๐)
๘	นางสาวนภัสนันท์ ลุนลาน	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐	๒๗๓,๗๖๐	๒๗๔,๐๐๐	๒๗๔,๒๔๐	(๒๓,๗๑๐)
๙	นางสาวกุลธิดา ราษฎร์เหนือ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๔๐๐	๓๘๗,๘๐๐	๓๘๗,๕๒๐	(๓๑,๓๔๐)
๑๐	นางสาววัลภา พรมบรรดิษฐ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๕๕,๗๖๐	๔๕๖,๔๘๐	(๓๖,๘๖๐)
๑๑	นางสาววลีรัตน์ สุขทวี	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๗๑,๕๖๐	(๒๑,๘๘๐)
๑๒	นางสาวรัตนาภรณ์ พิลาศรี	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๑,๕๖๐	๒๔๒,๕๒๐	(๑๙,๔๘๐)
๑๓		นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๓๙๐	๑๘,๓๙๐	๑๘,๓๙๐	๓๗๓,๗๑๐	๓๗๒,๑๐๐	๔๑๐,๔๙๐	ว่างเดิม
๑๔	นางสาววัณละดา หาญมนตรี	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๕,๗๖๐	๓๗๕,๗๖๐	(๓๐,๒๒๐)
๑๕	นายอนุชา อัคศรี	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๑๕,๘๐๐	๔๑๕,๘๐๐	(๓๓,๕๖๐)
๑๖	พันจ่าเอกบุญสา โคตรอาษา	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๗๒๐	๕๐๖,๕๒๐	๕๐๗,๒๔๐	๕๐๗,๗๒๐	(๔๐,๙๐๐)
๑๗	นายพีรพงษ์ บุญสาร	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๗๘,๘๐๐	๑๗๘,๘๐๐	(๑๔,๗๑๐)

สแกนด้วย CamScanner

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	อัตรากำลัง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน									ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
					อัตราเงินเดือน	เงินเดือน(๑)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๘	นางจิตรลัดดา พบจันอัด	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๙๖๐	๓๒๔,๖๐๐	๓๒๔,๔๘๐	(๒๖,๑๒๐)
๑๙	นายจิรวัฒน์ ดุงจำปา	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๕๙,๘๐๐	๒๕๙,๙๒๐	(๒๐,๙๘๐)
๒๐		เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๐๐	๑๕,๗๐๐	๑๕,๗๐๐	๓๑๓,๖๐๐	๓๒๘,๓๐๐	๓๔๕,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๑	นางสาวนิพาพร โนนใหญ่	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๘๗,๙๒๐	๒๐๑,๗๒๐	๒๐๗,๘๘๐	(๑๕,๕๓๐)
๒๒	นายสันติชาย เครือคำ	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๘๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๘๐	๒๘๗,๖๐๐	๒๙๘,๐๘๐	๒๙๘,๕๖๐	(๒๓,๘๔๐)
๒๓	นายนิพนธ์ ทิพย์สุวรรณ	ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๗๔,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๘๘๐	๒๘๕,๐๐๐	๒๘๕,๖๐๐	๒๘๖,๐๘๐	(๒๒,๘๕๐)
๒๔	นายอภิสิทธิ์ ฤทธิ์ฤาชัย	ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๖๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๒๗๘,๗๖๐	๒๗๙,๑๒๐	๒๗๙,๖๐๐	(๒๒,๓๓๐)
๒๕	นายชานนท์ พรหมสาขา ณ สกลนคร	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๖๘๐	๒๑๒,๐๔๐	๒๑๒,๔๐๐	(๑๖,๗๖๐)
๒๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	(คุณวุฒิ)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑				๑๕,๗๐๐	๑๕,๗๐๐	๑๕,๗๐๐	๓๑๓,๖๐๐	๓๒๙,๓๐๐	๓๔๕,๐๐๐	(๑๒,๔๔๐)
๒๗	นางสาวพรรษศรณ์ ดีลกสายทองดี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๔๘,๗๒๐	๑๔๗,๑๖๐	(๑๑,๙๑๐)
๒๘	นายสุทัศ ภักดีสวัสดิ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๗๓,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๑๒๐	๑๘๐,๔๘๐	๑๘๐,๗๒๐	(๑๔,๔๓๐)
๒๙	นายสุพจน์ วันดี	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๙๓,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๓,๑๒๐	๒๐๓,๔๘๐	๒๐๓,๗๒๐	(๑๖,๑๑๐)
๓๐	นายสุริยันร์ กาแก้ว	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๗๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๗๖๐	๑๘๑,๗๒๐	๑๘๑,๕๖๐	(๑๔,๕๐๐)
๓๑	นายณรงค์ พรหมแสง	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๗๐,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๓,๐๐๐	๗๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๗๗,๖๖๐	๑๗๑,๔๘๐	๓๔๔,๕๒๐	(๑๔,๒๓๐)
๓๒	นายอำนาจ พิสสะโสระ	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๓๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๗๒๐	๑๓๗,๑๖๐	๑๓๗,๔๐๐	(๑๐,๗๗๐)
๓๓	นายเอกพงษ์ ดินแผ่น	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๑๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๗๖๐	๑๒๒,๘๘๐	๑๒๓,๑๒๐	(๙,๘๓๐)
๓๔	นายศิริชัย สังกฤษ	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๕	นายประภาส หมั่นศรี	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๖	นางสาวรัมทิพย์ กานุสนธิ์	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	กลาง	๑	๑	๔๘๖,๗๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๗๗,๕๖๐	๖๗๗,๕๖๐	๖๔๐,๖๘๐	(๔๐,๕๖๐)

สแกนด้วย CamScanner

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	อัตรากำลัง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน									ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
					จำนวน	เงินเดือน(๑)														
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๗	นางศรีจันทรา ธีระเดชากุล	นักบริหารงานการคลัง(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๗๒๐	๑๓,๗๒๐	๔๖๖,๗๒๐	๔๖๗,๐๔๐	๔๖๗,๐๔๐	(๓๖,๓๑๐)
๓๘	นางสาวปวริศา วะสมบัติ	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๔๐,๔๐๐	๔๔๐,๕๒๐	(๓๔,๑๓๐)
๓๙	นางสาวอัญลักษณ์ แสนบาวา	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๑๙๓,๖๘๐	๑๙๒,๖๐๐	(๑๕,๔๒๐)
๔๐	นางสาวปนัดดา จะไพร	นักวิชาการคลัง	ปก	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๑๙๓,๖๘๐	๑๙๒,๖๐๐	(๑๕,๔๒๐)
๔๑	นางสาววิระยา สีสว่าง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๑๙๓,๖๘๐	๑๙๒,๖๐๐	(๑๕,๔๒๐)
๔๒	นางสาวศรีวิไล สอนพิมพ์	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๓๓๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๑๕,๘๔๐	๓๔๗,๕๖๐	๓๔๘,๖๘๐	๓๕๔,๘๔๐	(๒๘,๒๕๐)
๔๓		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑				๑๕,๗๐๐	๑๕,๗๐๐	๑๕,๗๐๐	๓๑๓,๖๐๐	๓๒๘,๗๐๐	๓๔๕,๐๐๐	ว่างเดิม
๔๔	นางกัญญาภัทร โคตรธรรม	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑				๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๑,๔๔๐	๓๑๑,๒๐๐	๓๑๑,๔๔๐	(๒๕,๑๙๐)
๔๕	นางสาวณัฐริกา ชวัญเมือง	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๔,๔๘๐	๒๐๔,๘๔๐	๒๐๕,๒๐๐	(๑๖,๓๘๐)
๔๖	นางสาวกาญจนาพร เหลาแดว	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๔,๔๘๐	๒๐๔,๘๔๐	๒๐๕,๒๐๐	(๑๖,๓๘๐)
๔๗	นางสาวอาจารีย์ ไชยยาค	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๓,๔๔๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๘๘,๑๖๐	(๑๕,๕๐๐)
๔๘	นางสาวนันท์นภัส คำเมลี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๘,๓๒๐	-	๑	๑	๑				๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๑๗,๐๘๐	๒๑๗,๔๔๐	(๑๗,๗๖๐)
๔๙	นางสาวอุไรวรรณ จันทร์ลา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๔,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๑๖๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๐,๖๔๐	(๑๑,๒๗๐)
๕๐	นางสาวสุทธิดา อุดวงศ์ษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๘,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๕๖๐	๑๕๔,๘๐๐	๑๕๕,๐๔๐	(๑๒,๓๘๐)
๕๑	นางสาวอรอุมา ยงยิ่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๐,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๕๖,๔๘๐	๑๕๖,๗๒๐	(๑๒,๕๑๐)
๕๒	นายสุพจน์ โสภา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๙,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๐๘,๐๘๐	๒๐๘,๔๔๐	(๑๖,๖๔๐)
๕๓	นายชรินทร์ แสนบรรดิษฐ์	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กลาง	๑	๑	๔๒๙,๑๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๕๗๙,๗๖๐	๕๗๙,๗๖๐	๕๘๐,๐๘๐	(๓๕,๗๖๐)
๕๔	นายวีระยุทธ หลินทะตระกูล	นักบริหารงานช่าง(หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๐,๗๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๒๐,๔๘๐	(๓๒,๔๕๐)
๕๕	นายรัษฎากร ปากดีลี	วิศวกรโยธา	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑				๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๗,๗๒๐	๒๒๗,๗๒๐	๒๒๗,๗๒๐	(๑๘,๕๒๐)

สแกนด้วย CamScanner

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อสายงาน			จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน									ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
						เงินเดือน(๑)														
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๖	นายสิทธิศักดิ์ แพงคำสัก	นายช่างโยธา	อส.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๔๒,๔๔๐	๔๔๒,๖๘๐	(๓๕,๓๗๐)
๕๗		นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๐๐	๑๕,๗๐๐	๑๕,๗๐๐	๓๑๓,๖๐๐	๓๑๗,๗๐๐	๓๑๕,๐๐๐	ว่างเดิม
๕๘	นายธนวัฒน์ บุญคุ้ม	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๗๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๐๒,๔๐๐	๓๐๒,๓๖๐	(๒๔,๒๗๐)
๕๙	-	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๐๐	๑๕,๗๐๐	๑๕,๗๐๐	๓๑๓,๖๐๐	๓๑๗,๗๐๐	๓๑๕,๐๐๐	ว่างเดิม
๖๐	นางสาวกรรณิการ์ สังครุฑ	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๓,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๓,๖๐๐	๒๐๓,๗๖๐	๒๐๗,๒๐๐	(๑๖,๑๕๐)
๖๑	นางสาววัชฎาพร เรืองสวัสดิ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๗๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๔,๐๐๐	(๑๑,๕๐๐)
๖๒	นายนวิศ อินทนอง	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๓,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๓,๕๖๐	๒๑๓,๗๒๐	๒๑๓,๒๘๐	(๑๖,๗๕๐)
๖๓	นายเอกพล บนท์คำวงค์	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๗๕,๐๘๐	๑๗๕,๓๒๐	(๑๔,๐๐๐)
๖๔	นายภิพัฒ โสบุญ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๗,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๕,๗๖๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๗๖๐	(๑๗,๒๘๐)
๖๕	นายศราวุฒิ แสนบรรดิษฐ์	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๘,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๗๒๐	๘,๑๖๐	๑๗๕,๘๔๐	๑๗๖,๒๐๐	๑๗๖,๔๖๐	(๑๕,๖๗๐)
๖๖	นายพรสวรรค์ พรมรัง	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๖,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๓๖๐	๗,๗๒๐	๑๗๗,๑๖๐	๑๗๕,๘๐๐	๑๗๗,๗๖๐	(๑๓,๘๗๐)
๖๗	นายกรณพัฒน์ พุ่งสิน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๗๔,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๗๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๑,๘๐๐	๑๘๒,๐๔๐	๑๘๒,๔๐๐	(๑๔,๕๖๐)
๖๘	นายบุรีลักษณ์ คำศรี	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๗๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๔,๖๘๐	๑๘๔,๗๖๐	๑๘๕,๒๘๐	(๑๔,๗๙๐)
๖๙	นายไมตรี เดชะ	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๐	นางอินทรา ศรีละวัลย์	นักบริหารงานสาธารณสุข(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๕๔๘,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๐๘,๐๔๐	(๔๕,๗๔๐)
๗๑	นายโกวิท ศรีทอง	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๗๒๐	๑๓,๗๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๗,๗๒๐	๔๒๗,๗๒๐	๔๒๗,๐๘๐	(๓๓,๐๐๐)
๗๒	นายคมสันต์ จันทะพรม	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๑๕,๑๖๐	๒๑๕,๑๖๐	(๑๗,๒๙๐)
๗๓	นางสาวศรุดา เปรมปรีดิ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๗๐,๐๘๐	๑๘๗,๘๔๐	๑๘๗,๐๐๐	(๑๕,๐๖๐)
๗๔	นางสาวสิรินทร์ โสมสิทธิ์	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๐๖,๒๘๐	๒๐๖,๘๘๐	(๑๖,๖๐๐)

สแกนด้วย CamScanner

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	อัตรา	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน						อัตราว่างที่จะเพิ่ม			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
					จำนวน	เงินเดือน(๑)	ประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๕	นายปริญญา ธงอาษา	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๕๕,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๑๓,๓๖๐	๒๖๖,๒๘๐	๒๖๖,๖๙๐	๒๖๗,๓๒๐	(๒๑,๓๓๐)
๗๖	นายธวัชชัย จิตรจักร์	ผู้ช่วยนักโภชนาการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๖,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๔,๘๐๐	๒๑๕,๓๖๐	๒๑๕,๕๒๐	(๑๗,๒๑๐)
๗๗	นางสาวจิตรลดา ก้อนแพง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๗๖,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๖๐๐	๑๘๓,๗๖๐	๑๘๔,๒๐๐	(๑๔,๗๑๐)
๗๘	นางสาวกฤติยา พิษสุวรรณ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑				๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๗๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๑๗,๗๒๐	(๔,๔๐๐)
๗๙	นายวินิจ ภูละคร	พนักงานขับเครื่องกลเบา	(ทักษะ)	๑	๑	๑๓๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๗๒๐	๑๓๗,๑๖๐	๑๓๗,๔๐๐	(๑๐,๗๙๐)
๘๐	นายศิลา สาระวัน	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๗๐,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๑๒๐	๑๗๗,๔๘๐	๑๗๗,๗๒๐	(๑๔,๑๙๐)
๘๑	นายศรีนคร ชมภูจันทร์	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๓๔,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๑๖๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๐,๖๔๐	(๑๑,๒๓๐)
๘๒	นายบุญยงค์ จันทร์ลา	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๘๓	นายสวัสดิ์ ปาทะวงค์	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๘๔		คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๘๕	นางวรรณี แพนลา	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๘๖	นายอิทธินันท์ คะอังกุ	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑				๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๘๗	นายเฉลิมวุฒิ ร้อยพิลา	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	กลาง	๑	๑	๔๕๓,๙๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๐๔,๖๘๐	๖๐๔,๘๐๐	๖๐๔,๘๐๐	(๗๗,๘๓๐)
๘๘	นางสาวจารุณี วิกุล	นักบริหารงานศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๑๓,๕๒๐	๔๑๓,๗๖๐	๔๑๔,๔๘๐	(๓๖,๘๖๐)
๘๙		หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					-							-	-	-	-	-	-	
๙๐		นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๓๙๐	๑๘,๓๙๐	๑๘,๓๙๐	๓๙๓,๗๑๐	๓๙๒,๑๐๐	๔๑๐,๔๙๐	ว่างเดิม
๙๑	นายศุภวิชญ์ บัณฑิตถาวร	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๘,๒๔๐	๔๒๘,๒๔๐	๔๒๘,๓๖๐	(๓๔,๖๘๐)
๙๒		นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๓๙๐	๑๘,๓๙๐	๑๘,๓๙๐	๓๙๓,๗๑๐	๓๙๒,๑๐๐	๔๑๐,๔๙๐	ว่างเดิม
๙๓		นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑				๑๘,๓๙๐	๑๘,๓๙๐	๑๘,๓๙๐	๓๙๓,๗๑๐	๓๙๒,๑๐๐	๔๑๐,๔๙๐	ว่างเดิม

สแกนด้วย CamScanner

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน									ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
					จำนวน	เงินเดือน(๑)														
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๙๔		เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑		๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑				๑๕,๗๐๐	๑๕,๗๐๐	๑๕,๗๐๐	๓๑๓,๖๐๐	๓๒๘,๓๐๐	๓๔๕,๐๐๐	ว่างเดิม
๙๕	นายชุมพร ข้อสกุล	ผู้ช่วยนักสันทนาการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๘๗,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๘๐	๒๗๙,๔๐๐	๒๘๗,๘๘๐	๓๐๐,๓๖๐	(๒๓,๗๙๐)
๙๖	นางประณี กาแก้ว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๕๕,๗๖๐	(๑๒,๔๔๐)
๙๗	นายอุทัย ผุยสุ	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๘๒,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๘๒๐	๑๘๘,๓๖๐	๑๘๘,๗๒๐	๑๘๘,๘๖๐	(๑๕,๑๗๐)
๙๘	-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คส.๓	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๙๙		รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกรมฯจัดสรร
๑๐๐	นางสาวพัชราพรรณ ปัญญาประชุม	ครู	คส.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๐๑	นางจารุวรรณ์ โสบุญ	ครู	คส.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๐๒	นางสาวเกล้า โคตรบรม	ครู	คส.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๐๓	นางสาวชูรีพร เสนาชัย	ครู	คส.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๐๔	นางสาวเกตุดา อุณาพรหม	ครู	คส.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๐๕	นายราวี เงินนาม	ครู	คศ.๓	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๐๖	รต.หญิง ศิริพร เงินนาม	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๐๗	นางสาวมณีวรรณ ลีลาชัย	ครู	คส.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๐๘	นายก้องเกียรติ อุครศักดิ์ศรี	ครู	คส.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๐๙	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๑๐	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอคณะกรรมการอุดหนุน
๑๑๑	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอคณะกรรมการอุดหนุน
๑๑๒	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอคณะกรรมการอุดหนุน

สแกนด้วย CamScanner

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อสายงาน		จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน						ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ
๑๐๐๑	-	ตำแหน่งใหม่	(ชำนาญงาน)	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ตำแหน่งใหม่
๑๐๐๒	-	ตำแหน่งใหม่	ตำแหน่งใหม่	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ตำแหน่งใหม่
๑๐๐๓	นายสมชาย ใจดี	ครู	(ชำนาญการ)	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๒๐,๐๐๐)
๑๐๐๔	นางสาวสมหญิง รักเรียน	ครู	(ชำนาญการ)	๑	๘๐,๐๐๐	๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๘๐,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	(๙๖,๐๐๐)
๑๐๐๕	นายวิชัย ขยันยิ่ง	ครู	(ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	(๑๔๔,๐๐๐)
๑๐๐๖	นางสาวใจดี มีสุข	ครู	(ชำนาญการ)	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๒๐,๐๐๐)
๑๐๐๗	นายมานะ อดทน	ครู	(ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	(๑๔๔,๐๐๐)
๑๐๐๘	นางสาวรักดี มีวินัย	ครู	(ชำนาญการ)	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๒๐,๐๐๐)
๑๐๐๙	นายสมศักดิ์ ขยันเรียน	ครู	(ชำนาญการ)	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๒๐,๐๐๐)
๑๐๑๐	นางสาวสมใจ ขยันยิ่ง	ครู	(ชำนาญการ)	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๒๐,๐๐๐)
๑๐๑๑	นายวิชัย ขยันยิ่ง	ครู	(ชำนาญการ)	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๒๐,๐๐๐)
๑๐๑๒	นางสาวสมหญิง รักเรียน	ครู	(ชำนาญการ)	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๒๐,๐๐๐)
๑๐๑๓	นายมานะ อดทน	ครู	(ชำนาญการ)	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๒๐,๐๐๐)
๑๐๑๔	นางสาวใจดี มีสุข	ครู	(ชำนาญการ)	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๒๐,๐๐๐)
๑๐๑๕	นายวิชัย ขยันยิ่ง	ครู	(ชำนาญการ)	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๒๐,๐๐๐)
๑๐๑๖	นางสาวสมหญิง รักเรียน	ครู	(ชำนาญการ)	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๒๐,๐๐๐)
๑๐๑๗	นายมานะ อดทน	ครู	(ชำนาญการ)	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๒๐,๐๐๐)
๑๐๑๘	นางสาวใจดี มีสุข	ครู	(ชำนาญการ)	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๒๐,๐๐๐)
๑๐๑๙	นายวิชัย ขยันยิ่ง	ครู	(ชำนาญการ)	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๒๐,๐๐๐)
๑๐๒๐	นางสาวสมหญิง รักเรียน	ครู	(ชำนาญการ)	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๒๐,๐๐๐)

สแกนด้วย CamScanner

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	อัตรากำลัง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน						อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
						เงินเดือน(๑)														
๑๓๒		หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑									รอกรมาจัดสรร
๑๓๓	นางสาวนิภาภรณ์ แสนชนม์	ครู	คศ.๑	๑	๑		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๓๔	นางเพชรลัดดา พีระธรรม	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๓๕	นางสาวพัชรินทร์ จันทร์ศรีนวล	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๓๖	นางสาวพนารัตน์ นาโควงค์	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๐๖,๑๖๐	(๗๗,๔๑๐)
๑๓๗	นายวีระยุทธ์ ศรีวิไลย	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๒๗,๐๘๐	(๓๓,๐๐๐)
๑๓๘	นายชัยยา อุปพงษ์	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๓๕,๘๔๐	๔๓๕,๗๖๐	(๓๕,๒๒๐)
๑๓๙	นางสาวสุภาพร ทอนยามแก้ว	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๙๑,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๗๒๐	๓๐๓,๗๒๐	๓๐๔,๒๐๐	๓๐๔,๖๔๐	(๒๔,๓๓๐)
๑๔๐	นางสาววิริญญา เบ้าหล่อ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๗๖๐	๒๑๓,๐๐๐	๒๑๓,๗๖๐	(๑๗,๐๔๐)
๑๔๑	นางสาวศุภนิช ไชยงาม	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๑๒,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๓,๐๔๐	๒๒๑,๔๐๐	๒๒๑,๗๖๐	(๑๗,๗๑๐)
๑๔๒	นายจตุรภัทร อุปพงษ์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๑๗,๘๘๐	๓๑๘,๖๐๐	(๒๕,๔๗๐)
(๕)	รวม			๑๔๑	๑๑๓	๒๘,๔๔๓,๘๔๐	๙๙๓,๖๐๐	๑๔๑	๑๔๑	๑๔๑	-	-	-	๑,๗๙๔,๗๒๐	๑,๐๗๖,๐๔๐	๑,๒๗๒,๗๖๐	๓๐,๓๔๔,๑๖๐	๓๐,๓๐๖,๘๐๐	๓๐,๐๓๓,๒๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%						-										๔,๕๕๒,๒๕๔	๔,๖๐๖,๐๒๐	๔,๖๖๔,๕๗๒	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น						-										๓๔,๓๐๐,๖๒๔	๓๕,๓๐๓,๘๒๐	๓๕,๗๖๓,๘๗๒	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี						-										๓๐.๓๐	๒๘.๖๕	๒๗.๖๒	

สแกนด้วย CamScanner

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ปลัดเทศบาล
นักบริหารงานท้องถิ่น (ดับกลาง) (๑)

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

รองปลัดเทศบาล
นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับต้น) (๑)

สำนักปลัดเทศบาล

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (๑)
๒.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๒)(-)
๓.นักจัดการงานทั่วไป (ปก. /ชก.)(๑)
๔.นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)(๑)
๕.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)(๒)
๖.นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก. /ชก.)(๒)
๗.นิติกร (ปก. /ชก.) (-)
๘.นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)(๑)
๙.นักจัดการงานเทศกิจ (ปก. /ชก.)(๑)
๑๐. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)(๑)
๑๑.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง. /ชง.)(๑)
๑๒.เจ้าพนักงานทะเบียน(ปง./ชง.)(๑)
๑๒เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)(๑)(-)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร (๑)
๒.ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๑)
๓.ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ (๒)
๓.ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)
๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน(๑)
๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์(๑)
๗...ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)
๘.พนักงานขับรถยนต์ (๕)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.นักการภารโรง (๑)
๒.คนงาน (๑)

กองคลัง

๑.นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (๑)
๒.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๒)
๓.นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)(๑)
๔.นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)(๑)
๕.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก. /ชก.)(๑)
๖.นักวิชาการพัสดุ (ปก. /ชก.)(๑)
๗.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง. /ชง.)(-)
๘.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง. /ชง.)(๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี(๑)
๒.ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง(๑)
๓.ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ(๑)
๔.ผู้ช่วยจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๒)
๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่พัสดุ (๑)
๗.ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

กองช่าง

๑.นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (๑)
๒.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑)
๓.วิศวกรโยธา (ปก. /ชก.)(๑)
๔.นายช่างโยธา (อาวุโส)(๑)
๕.นายช่างโยธา (ปง./ชง.)(-)
๖.เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)(-)
๗.นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)(๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป(๑)
๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
๒.ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๒)
๒.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๓)
๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๑)
๔.พนักงานขับรถยนต์ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.คนงานทั่วไป (๑)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (๒)
๒.นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)(๑)
๓.นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)(๒)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

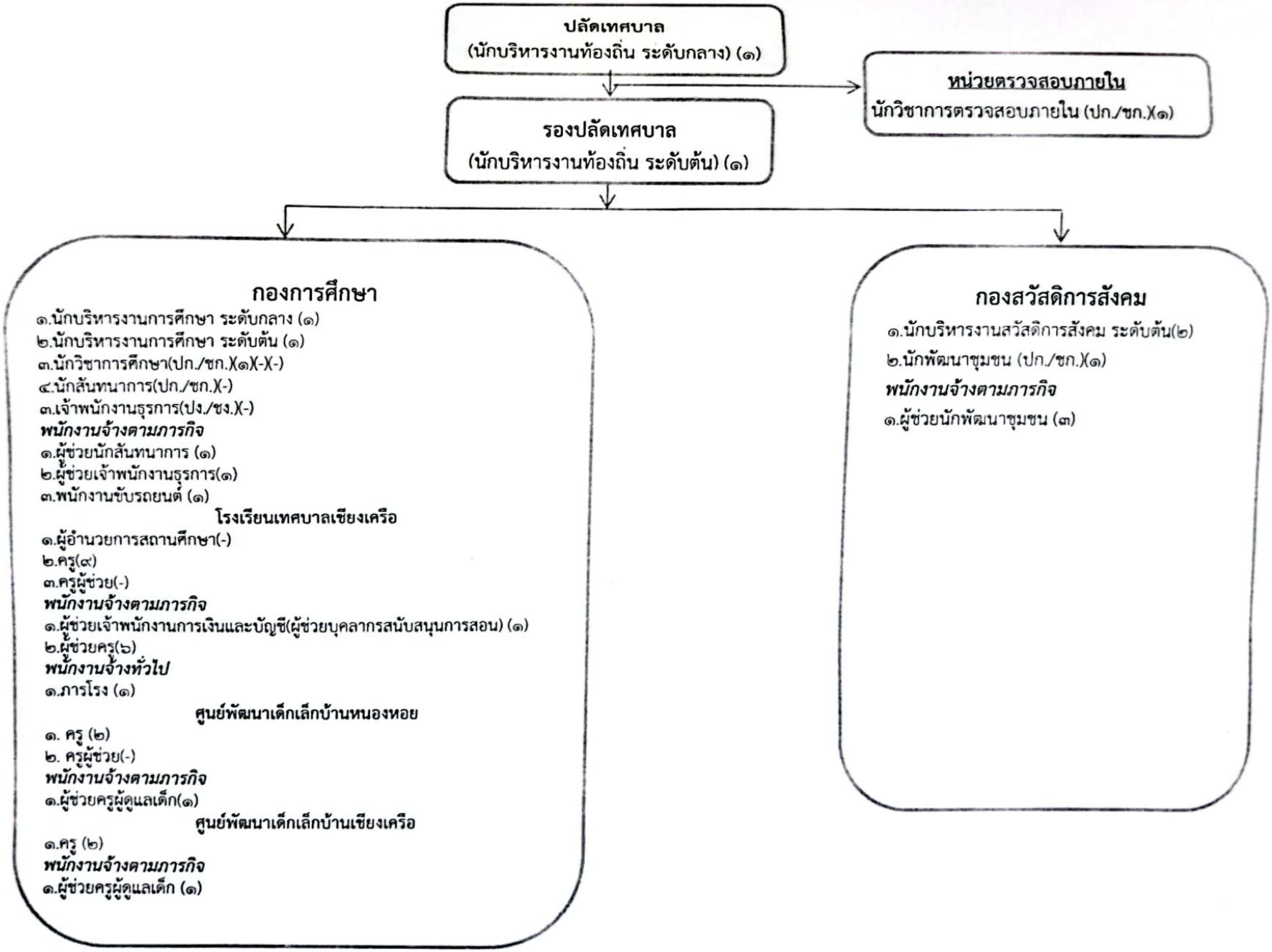
๑.ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)
๒.ผู้ช่วยนักโภชนาการ (๑)
๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)
๕.พนักงานขับเครื่องกลเบา (๑)
๖.พนักงานขับรถยนต์ (๒)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.คนงานประจำรถขยะ (๒)(-)
๒.คนงาน (๒)

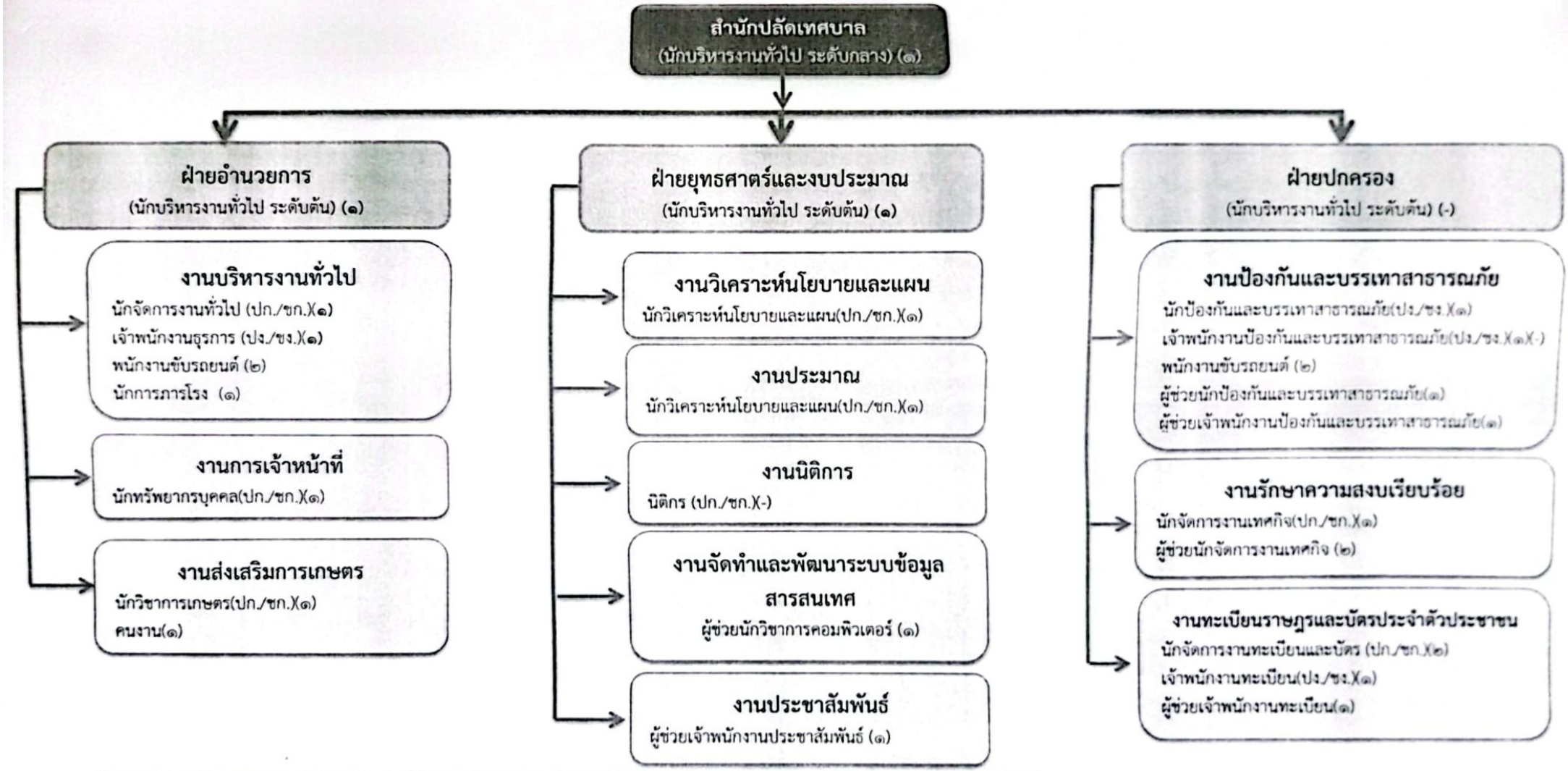
สแกนด้วย CamScanner

๑๐. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



สแกนด้วย CamScanner

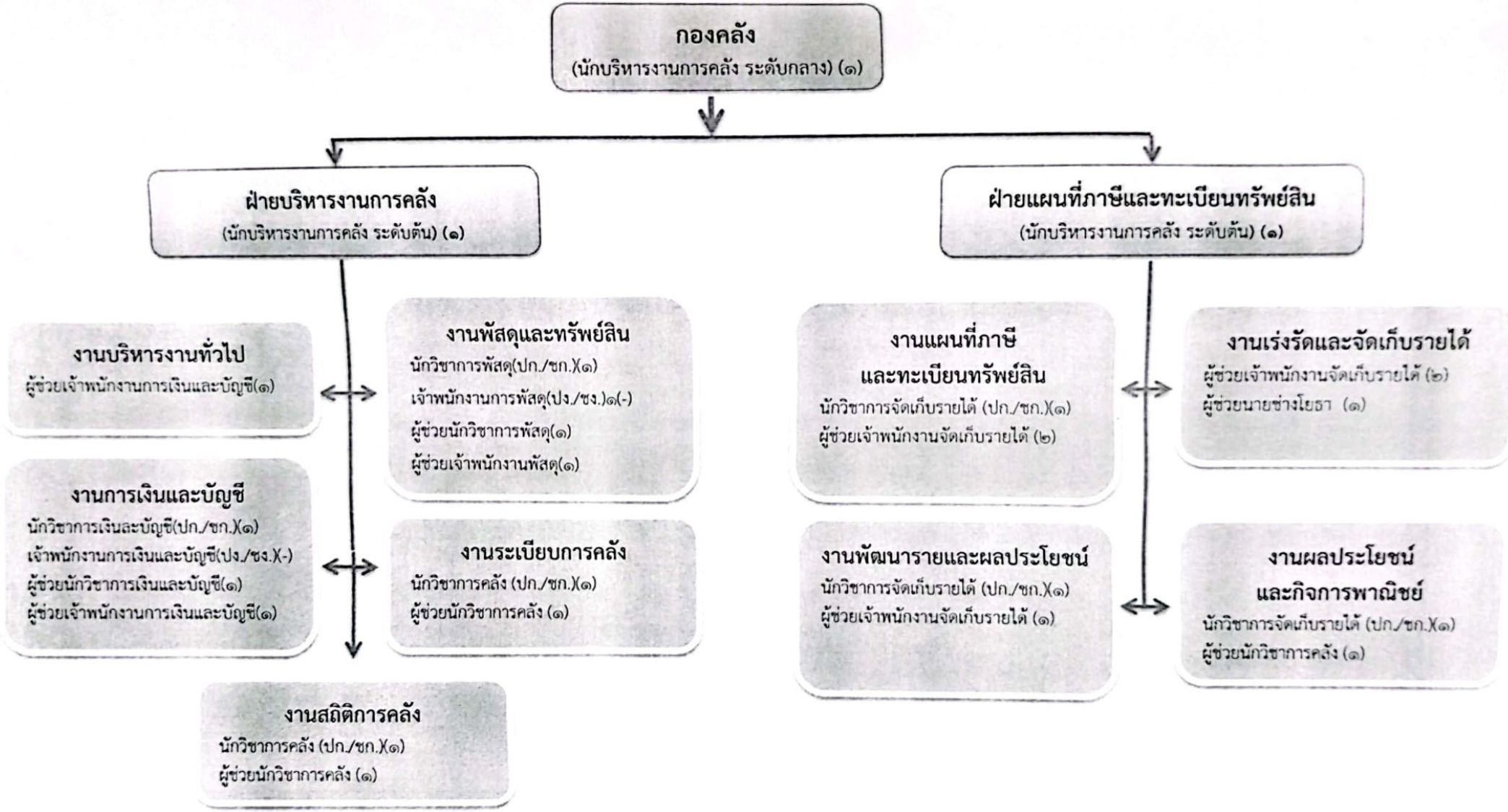
แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	กลาง	ต้น	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๓	๑๐	๔	๑๓	๒

สแกนด้วย CamScanner

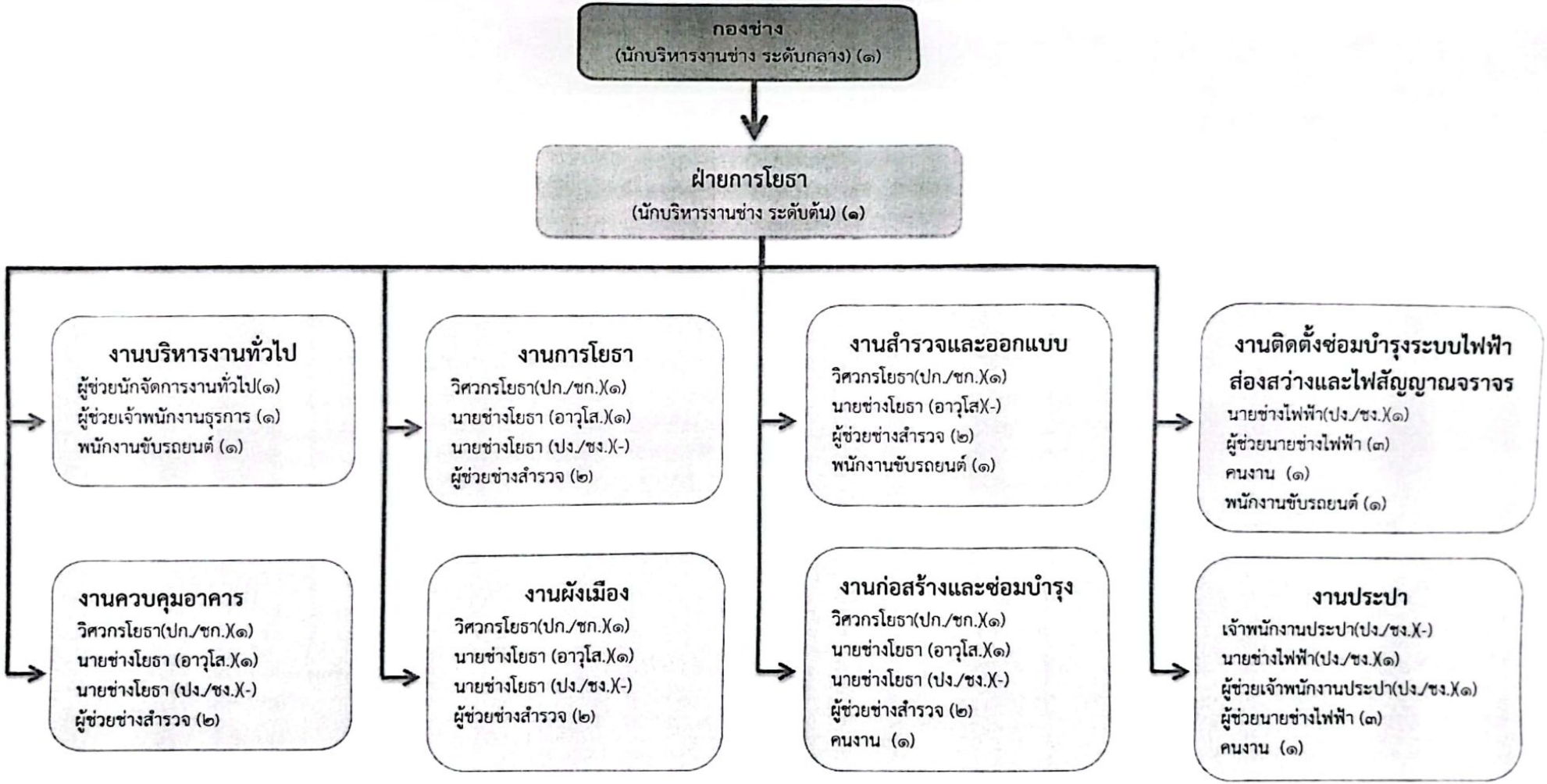
แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองคลัง



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

สแกนด้วย CamScanner

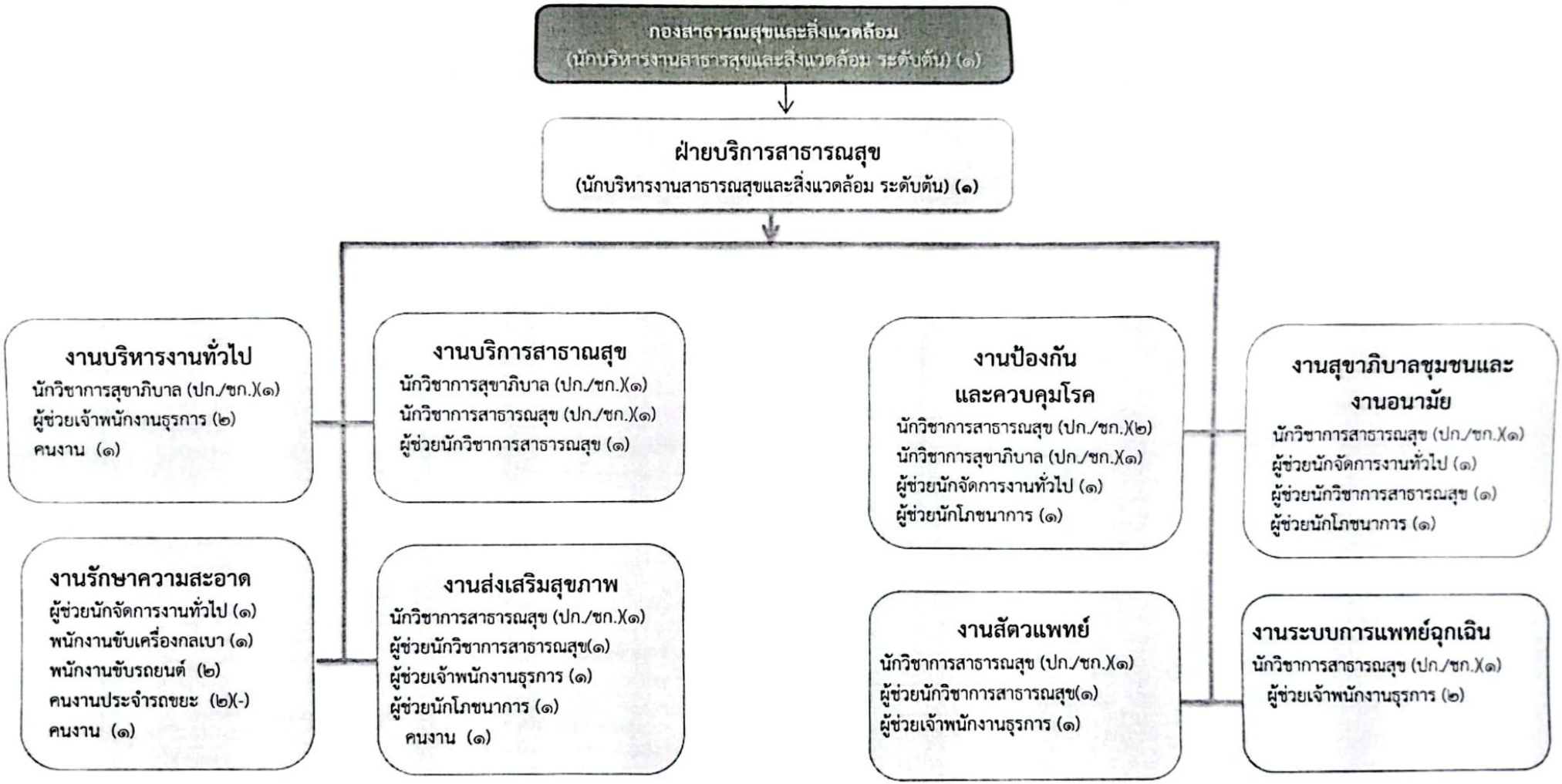
แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองช่าง



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

สแกนด้วย CamScanner

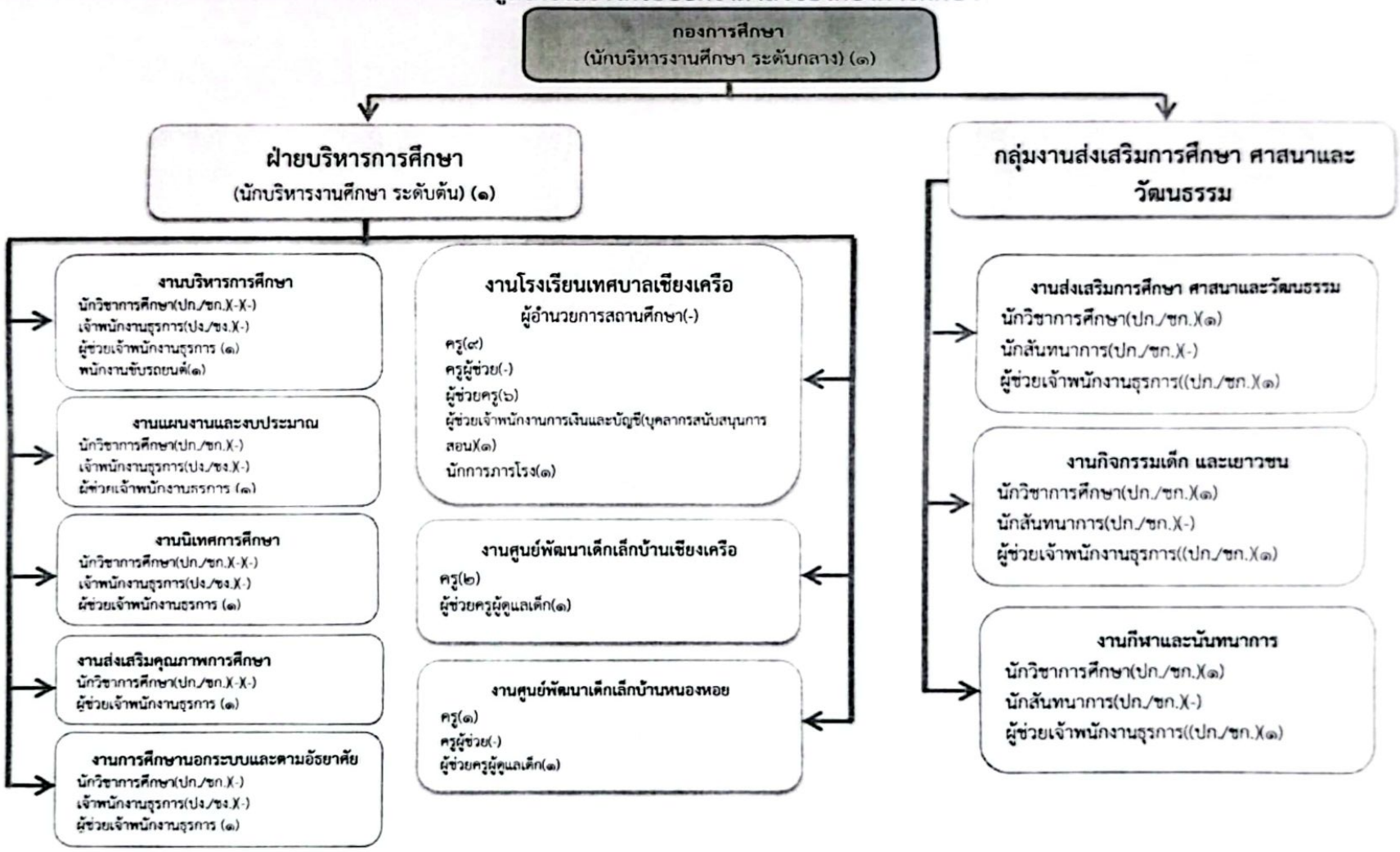
แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	กลาง	ต้น	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)
จำนวน	-	๒	๓	-	๗	๕

สแกนด้วย CamScanner

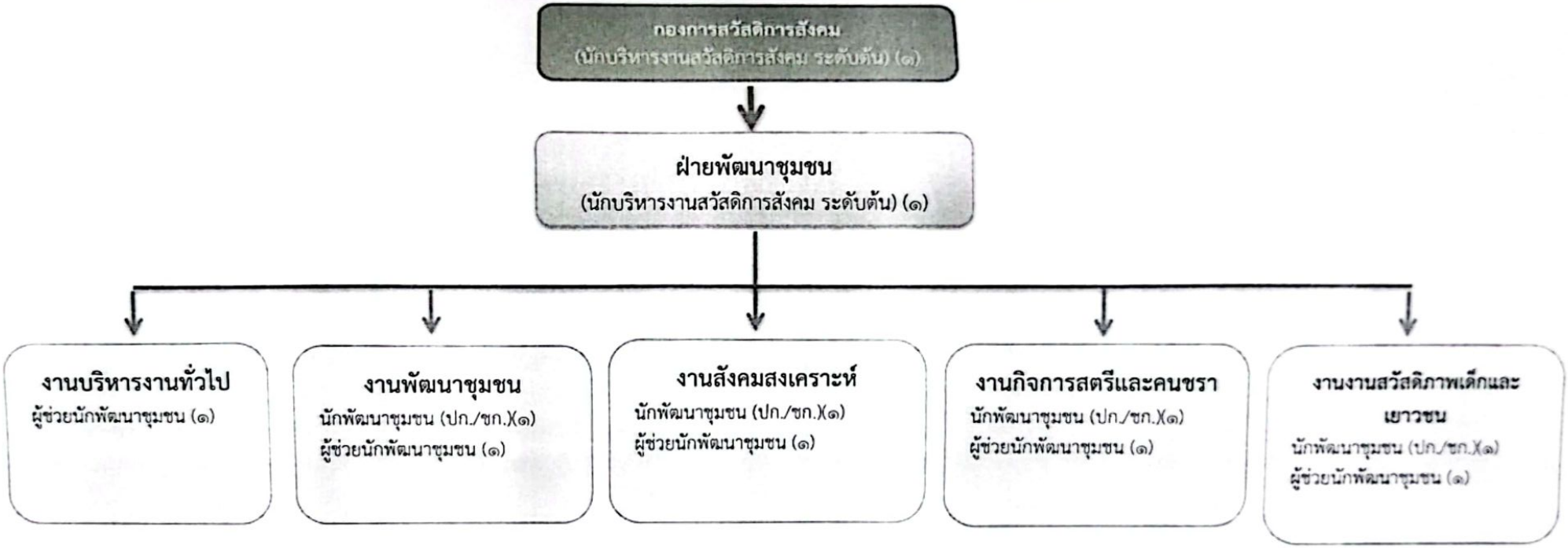
แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองการศึกษา



ระดับ	กลาง	ต้น	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (เงินอุดหนุน)	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (เงินอุดหนุน)	คศ.๓ (เงินอุดหนุน)	คศ.๒ (เงินอุดหนุน)	คศ.๑ (เงินอุดหนุน)	ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)	พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ) (เงินอุดหนุน)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป) (เงินอุดหนุน)
จำนวน	๑	๑	๔	๑	๙	๑	๑	๑	๔	๗	๑๒	๓	๑

สแกนด้วย CamScanner

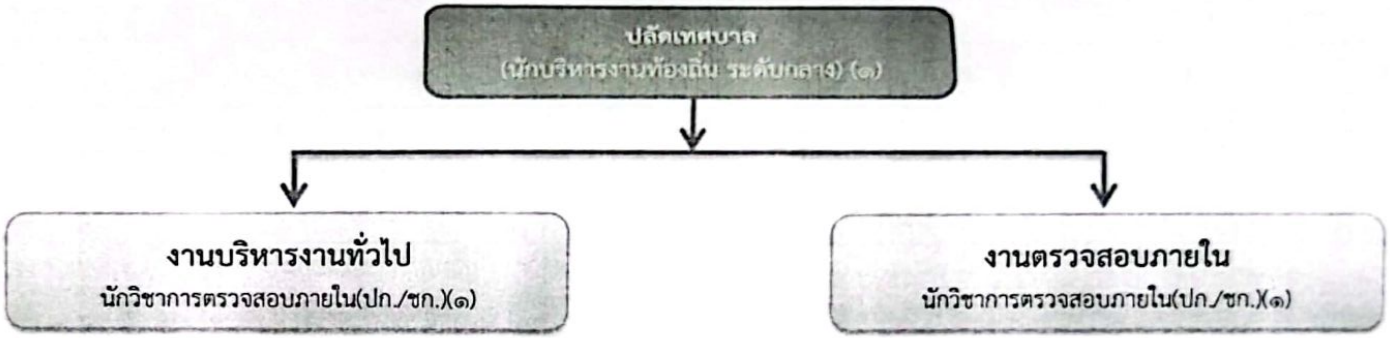
แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองสวัสดิการสังคม



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

สแกนด้วย CamScanner

แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของหน่วยตรวจสอบภายใน



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

สแกนด้วย CamScanner

๑๑. *บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ*

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน	
๑	นายทรงพล เนื่องสิทธะ	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๖๔๙,๐๘๐ (๕๔,๐๙๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๑๗,๐๘๐
๒	นายศักย์วริษฐ์ อินธิแสง	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๔๗๗,๗๒๐
๓	นายชาญชัย ใครบุตร	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	กลาง	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	กลาง	๔๖๒,๐๐๐ (๓๘,๕๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๕๙๖,๔๐๐
๔	นางสาวสิริมนต์ การุญ	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๓๙๔,๐๘๐
๕	นางสาวสุมัทนา แก้วเสนา	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และงบประมาณ)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๔๒๗,๓๒๐
๖			๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	ต้น			๐	(ว่างเดิม)
๗	นางเตือนใจ กุลสละ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๘๙,๐๘๐ (๒๔,๐๙๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๘๙,๐๘๐
๘	นางสาวนภัสนันท์ ลุนลาน	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๘๔,๕๒๐
๙	นางสาวกุลธิดา ราษฎร์เหนือ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๗๖,๐๘๐
๑๐	นางสาววัลภา พรมบรรดิษฐ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ x ๑๒)	๐	๐	๔๔๒,๓๒๐
๑๑	นางสาววลีรัตน์ สุขทวี	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๖๒,๕๖๐
๑๒	นางสาวรัตนาภรณ์ พิลาศรี	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๒	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก/ชก	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๒	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก/ชก	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐ x ๑๒)			๒๓๓,๗๖๐

สแกนด้วย CamScanner

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	[illegible]	
๑๓			๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๐	๐	๐	(ว่างเดิม)
๑๔	นางสาววัณละดา หาญมนตรี	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๖๒,๖๔๐
๑๕	นายอนุชา อัคศรี	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	๐	๐	๔๐๒,๗๒๐
๑๖	พันจ่าเอกบุญสา โคตรอาษา	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	-	ปก.	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐ x ๑๒)	-	-	๔๐,๙๐๐
๑๗	นายพีรพงษ์ บุญสาร	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐x ๑๒)	๐ ๐	๐ ๐	๑๗๑,๗๒๐
๑๘	นางจิตรลัดดา พบจันอัด	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๑๓,๔๔๐
๑๙	นายจิรวัฒน์ ดุงจำปา	ปวส	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๔๙,๓๖๐
๒๐			๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๐	๐	๐	(ว่างเดิม)
๒๑	นางสาวนิพาพร โนนใหญ่	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	(คุณวุฒิ)	๑๘๖,๓๖๐ (๑๕,๕๓๐ x ๑๒)			๑๘๖,๓๖๐
๒๒	นายสันติชาย เครือคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	(คุณวุฒิ)	๒๘๖,๐๘๐ (๒๓,๘๔๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๘๖,๐๘๐
๒๓	นายนิพนธ์ ทิพย์สุวรรณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	(คุณวุฒิ)	๒๗๔,๒๐๐ (๒๒,๘๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๗๔,๒๐๐
๒๔	นายอภิสิทธิ์ ฤทธิ์ฤาชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	(คุณวุฒิ)	๒๖๗,๙๖๐ (๒๒,๓๓๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๖๗,๙๖๐
๒๕	นายชานนท์ พรหมสาขา ณ สกลนคร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักป้องกันละบรรเทาสารณภัย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักป้องกันละบรรเทาสารณภัย	(คุณวุฒิ)	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๐๓,๕๒๐

สแกนด้วย CamScanner

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	[illegible]	
๒๖			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	(คุณวุฒิ)		๐	๐	(ว่างเดิม)
๒๗	นางสาวพรรษศรณ์ ศิลกสายทองดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	๑๔๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๔๒,๙๒๐
๒๘	นายสุทัศ ภักดีสวัสดิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	๑๗๓,๑๖๐ (๑๔,๔๓๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๗๓,๑๖๐
๒๙	นายสุพจน์ วันดี	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๙๓,๓๒๐ (๑๖,๑๑๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๙๓,๓๒๐
๓๐	นายสุริยันร์ กาแก้ว	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๗๔,๐๐๐ (๑๔,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๗๔,๐๐๐
๓๑	นายณรงค์ พรหมแสง	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๗๐,๗๖๐ (๑๔,๒๓๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๗๐,๗๖๐
๓๒	นายอำนาจ พิสสะโสระ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๓๑,๖๔๐ (๑๐,๙๗๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๓๑,๖๔๐
๓๓	นายเอกพงษ์ ดินแผ่น	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๑๗,๙๖๐ (๙,๘๓๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๑๗,๙๖๐
๓๔	นายศิริชัย สังกฤษ	ม.ปลาย	-	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	-	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายประภาส หมั่นศรี	ม.ปลาย	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นางสาวร่มทิพย์ กานุสนธิ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	กลาง	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	กลาง	๔๘๖,๗๒๐ (๔๐,๕๖๐ x ๑๒)	๕,๖๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๕๕๙,๕๒๐
๓๗	นางศรีจันทรา ธีระเดชากุล	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒)	๑,๕๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๔๓๗,๒๒๐

สแกนด้วย CamScanner

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			บัญชีเงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	บัญชีประจำตำแหน่ง	[illegible]	
๓๘	นางสาวปวริศา วะสมบัติ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)	ต้น	๕๖-๒-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษี	ต้น	๓๔,๓๑๐ (๓๔,๓๑๐ x ๑๒)	๓,๕๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๓๕,๖๓๐
๓๙	นางสาวธัญลักษณ์ แสนนาวา	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๘๕,๐๔๐
๔๐	นางวสาวปนัดดา จะไพร	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	ปก.	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๘๕,๐๔๐
๔๑	นางสาววิระยา สีสว่าง	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๘๕,๐๔๐
๔๒	นางสาวศรีวิไล สอนพิมพ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๓๙,๐๐๐ (๒๘,๒๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๓๙,๐๐๐
๔๓	-		๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.		๐	๐	ว่างเดิม
๔๔	นางกัญญาภัทร โคตรธรรม	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๐๒,๒๘๐
๔๕	นางสาวณัฐวิกา ขวัญเมือง	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๙๖,๕๖๐ (๑๖,๓๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๙๖,๕๖๐
๔๖	นางสาวกาญจนาพร เหลาแดว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	(คุณวุฒิ)	๑๙๖,๕๖๐ (๑๖,๓๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๙๖,๕๖๐
๔๗	นางสาวอาจารีย์ ไชยยาด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐
๔๘	นางสาวนันท์นภัส คำเมลี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๒๐๘,๓๒๐ (๑๗,๓๖๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๐๘,๓๒๐
๔๙	นางสาวอุไรวรรณ จันทร์ลา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๓๔,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๓๔,๗๖๐
๕๐	นางสาวสุทธิดา อุดวงศ์ษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๙๘,๕๖๐ (๑๒,๓๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๙๘,๕๖๐

สแกนด้วย CamScanner

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	[illegible]	
๕๑	นางสาวอรอุมา ยงยิ่ง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑๕๐,๑๒๐ (๑๒,๕๑๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๕๐,๑๒๐
๕๒	นายสุพจน์ โสภา	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๙๙,๖๘๐ (๑๖,๖๔๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๙๙,๖๘๐
๕๓	นายชรินทร์ แสนบรรดิษฐ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กลาง	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กลาง	๔๒๙,๑๒๐ (๓๕,๗๖๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๕๖๓,๕๒๐
๕๔	นายวีระยุทธ หลอนหะตระกูล	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง(หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๔๐๗,๔๐๐
๕๕	นายรัษฎากร ปากดีสี	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๕๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐ x ๑๒)			๒๒๒,๒๔๐
๕๖	นายสิทธิศักดิ์ แพงคำยัก	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ x ๑๒)	๐	๐	๔๒๙,๒๔๐
๕๗			๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๐	๐	๐	(ว่างเดิม)
๕๘	นายธนวัฒน์ บุญคุ้ม	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๕๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๕๖-๒-๐๕-๕๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๙๑,๒๔๐
๕๙	-		๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๐	๐	๐	(ว่างเดิม)
๖๐	นางสาวกรรณิการ์ สังครุฑ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑๙๓,๘๐๐ (๑๖,๑๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๙๓,๘๐๐
๖๑	นางสาวรัชฎาพร เรืองสวัสดิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๑๘,๐๐๐ (๑๑,๗๗๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๑๘,๐๐๐
๖๒	นายนริศ อินหนอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	๒๐๓,๔๐๐ (๑๖,๙๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๐๓,๔๐๐
๖๓	นายเอกพล นนท์คำวงค์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๖๘,๐๐๐

สแกนด้วย CamScanner

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษ/เงินค่าตอบแทน	
๖๔	นายภิพัฒ โสบุญ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๒๐๗,๓๖๐ (๑๗,๒๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๐๗,๓๖๐
๖๕	นายศราวุฒิ แสนบรรดิษฐ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑๘๘,๒๘๐ (๑๕,๖๙๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๘๘,๒๘๐
๖๖	นายพรสวรรค์ พรมรัง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑๖๖,๔๔๐ (๑๓,๘๗๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๖๖,๔๔๐
๖๗	นายกรณพัฒน์ พุ่งสิน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	(คุณวุฒิ)	๑๗๔,๗๒๐ (๑๔,๕๖๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๗๔,๗๒๐
๖๘	นายบุรีลักษณ์ คำศรี	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๗๗,๔๘๐ (๑๔,๗๙๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๗๗,๔๘๐
๖๙	นายไมตรี เดชะ	ปวส.	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๗๐	นางอินทรา ศรีละวัลย์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๕๔๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๕๙๐,๘๘๐
๗๑	นายโกวิท ศรีทอง	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้ม (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	ต้น	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x ๑๒)	๑,๕๐๐	๐	๓๙๗,๕๐๐
๗๒	นายคมสันต์ จันทะพรม	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๐๗,๔๘๐
๗๓	นางสาวศรุดา เปรมปรีดิ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๘๐,๗๒๐
๗๔	นางสาวสิรินทร์ โสมสิทธิ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๙๙,๒๐๐
๗๕	นายปริญญา ธงอาษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๒๕๕,๙๖๐ (๒๑,๓๓๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๕๕,๙๖๐

สแกนด้วย CamScanner

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าครองชีพชั่วคราว	
๗๖	นายธวัชชัย จิตรจักร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักโภชนาการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักโภชนาการ	(คุณวุฒิ)	๒๐๖,๕๒๐ (๑๗,๒๑๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๐๖,๕๒๐
๗๗	นางสาวจิตรลดา ก้อนแพง	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๗๖,๕๒๐ (๑๔,๗๑๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๗๖,๕๒๐
๗๘	นางสาวกฤติยา พิษสุวรรณ	ปวช.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)			๑๑๒,๘๐๐
๗๙	นายวินิจ ภูละคร	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องกลเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องกลเบา	(ทักษะ)	๑๓๑,๖๔๐ (๑๐,๙๗๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๓๑,๖๔๐
๘๐	นายศิลา สาระวัน	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๗๐,๒๘๐ (๑๔,๑๙๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๗๐,๒๘๐
๘๑	นายศรินคร ชมภูจันทร์	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๓๔,๗๖๐ (๑๑,๒๓๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๓๔,๗๖๐
๘๒	นายบุญยงค์ จันทร์ลา	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๘๓	นายสวัสดิ์ ปาทะวงค์	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๘๔			-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๐	๐	๐	(ว่างเดิม)
๘๕	นางวรรณี แพนลา	ม.ต้น		คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๘๖	นายอิทธินันท์ คะอังกุ	ปริญญาตรี			(ทั่วไป)		คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๘๗	นายเฉลิมวุฒิ ร้อยพิลา	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	กลาง	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	กลาง	๔๕๓,๙๖๐ (๓๗๘๓๐ x ๑๒)	๕,๖๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๕,๖๐๐	๔๖๕,๑๖๐

สแกนด้วย CamScanner

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๘๘	นางสาวจารุณี วิกุล	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ x ๑๒)	๑,๕๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๔๔๓,๘๒๐
๘๙			๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๐	๐	๐	(ว่างเดิม)
๙๐	นายศุภวิชญ์ บัณฑิตถาวร	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๔๑๖,๑๖๐
๙๑			๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๐	๐	๐	(ว่างเดิม)
๙๒			๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๓	นักสันทนาการ	ปก./ชก.				(ว่างเดิม)
๙๓			๕๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๕๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.				(ว่างเดิม)
๙๔	นายชุมพร ข้อสกุล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักสันทนาการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักสันทนาการ	(คุณวุฒิ)	๒๘๗,๘๘๐ (๒๓,๙๙๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๘๗,๘๘๐
๙๕	นางประณี กาแก้ว	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๔๙,๒๘๐
๙๖	นายอุทัย ผุยสุ	ม.ปลาย		พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๘๒,๐๔๐ (๑๕,๑๗๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๘๒,๐๔๐
๙๗			๕๖-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๔๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๕๖-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๔๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๐	๐	๐	(ว่างเดิม)
๙๘				รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		๐	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		๐	๐	๐	รอกรมฯจัดสรร
๙๙	นางสาวพัชราพรรณ ปัญญาประชุม	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๔๕		คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๔๕	ครู	คศ.๑	๐	๐	๐	

สแกนด้วย CamScanner

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ/เงินค่าตอบแทน	
๑๐๐	นางจารุวรรณ์ โสบุญ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๔๖	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๔๖	ครู	คศ.๒	๐	๐	๐	
๑๐๑	นางสาวเกล้า โคตรบรม	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๔๗	ครู	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๔๗	ครู	คศ.๑	๐	๐	๐	
๑๐๒	นางสาวชูรีพร เสนาชัย	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๔๘	ครู	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๔๘	ครู	คศ.๑	๐	๐	๐	
๑๐๓	นางสาวเกตุดา อุณาพรหม	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐๓๔๙	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐๓๔๙	ครู	คศ.๒	๐ ๐	๐	๐	
๑๐๔	นายราวี เงินนาม	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๐๙	ครู	คส.๓	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๐๙	ครู	คส.๓	๐	๐	๐	ว่างเติม
๑๐๕	รต.หญิง ศิริพร เงินนาม	ปณิญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๑๐	ครู	คส.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๑๐	ครู	คส.๒	๐	๐	๐	
๑๐๖	นางสาวมณีวรรณ ลีลาชัย	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๑๑	ครู	คส.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๑๑	ครู	คส.๑	๐	๐	๐	ว่างเติม
๑๐๗	นายก้องเกียรติ อัครศักดิ์ศรี	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๑๒	ครู	คส.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๑๒	ครู	คส.๑	๐	๐	๐	ว่างเติม
๑๐๘	-		๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๑๓	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๑๓	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	๐	๐	ว่างเติม
๑๐๙	-			ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	๐	๐	รอกรมฯจัดสรร
๑๑๐	-			ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	๐	๐	รอกรมฯจัดสรร
๑๑๑	-			ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	๐	๐	รอกรมฯจัดสรร
๑๑๒	-			ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	๐	๐	รอกรมฯจัดสรร
๑๑๓				ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	๐	๐	รอกรมฯจัดสรร

สแกนด้วย CamScanner

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ/เงินค่าครองชีพ	
๑๑๔				ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	๐	๐	รอกรมฯจัดสรร
๑๑๕				ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	๐	๐	รอกรมฯจัดสรร
๑๑๖				ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	๐	๐	รอกรมฯจัดสรร
๑๑๗				ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	๐	๐	รอกรมฯจัดสรร
๑๑๘				ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	๐	๐	รอกรมฯจัดสรร
๑๑๙	นางสาวสมฤดี ปาทา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๒๐๔,๔๘๐ (๑๗,๐๔๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๐๔,๔๘๐
๑๒๐	นางสาวสุรีย์พร บรรจบราช	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๒๐๒,๕๖๐ (๑๖,๘๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๐๒,๕๖๐
๑๒๑	นางสาวอมรรัตน์ นุศรรมย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๘๗,๒๐๐
๑๒๒	นางสาวธาชินี กุศลเฉลิมวิทย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๘๗,๒๐๐
๑๒๓	นายฉัตรชัย ปิลอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๒๐๔,๔๘๐ (๑๗,๐๔๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๐๔,๔๘๐
๑๒๔	นางสาวทวินันท์ จักรเครือ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๒๐๒,๕๖๐ (๑๖,๘๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๐๒,๕๖๐
๑๒๕	นางสาวศิริวัลย์ วงค์ยะมะ	ปริญญาตรี	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	(คุณวุฒิ)	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	(คุณวุฒิ)	๐	๐	๐	
๑๒๖	นายวิชิตพงษ์ แสนมุงคุณ	ปวส.		นักการภารโรง	(ทั่วไป)	-	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	๐	๐	๐	

สแกนด้วย CamScanner

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินวิทยฐานะ	
๑๒๘๗				หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอย		-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอย	(ผู้ปฏิบัติ)	๐	๐	๐	ระดับชำนาญการ
๑๒๘๘	นางสาวสุนันทา ปริญญาตรี	รัตนปัญโญ	๕๖-๒-๐๕-๐๐๐๖-๐๐๗	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๕-๐๐๐๖-๐๐๗	ครู	คศ.๒	๐	๐	๐	
๑๒๘๙			๕๖-๒-๐๕-๐๐๐๖-๐๐๘	ครู		๕๖-๒-๐๕-๐๐๐๖-๐๐๘	ครู		๐	๐	๐	
๑๒๙๐	นางสาวเพ็ชรดา รอดทนกน	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	(ว่างลง)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	(ว่างลง)	๐	๐	๐	
๑๒๙๑									๐			
๑๒๙๒				หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ		-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ		๐	๐	๐	ระดับชำนาญการ
๑๒๙๓	นางสาวนิภาภรณ์ แสนหมื่น	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๐๐๐๖-๐๐๙	ครู	คศ.๓	๕๖-๒-๐๕-๐๐๐๖-๐๐๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๓	๐	๐	๐	
๑๒๙๔	นางธรรมพร เตดตัดแทงนา	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๐๐๐๖-๐๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๓	๕๖-๒-๐๕-๐๐๐๖-๐๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๓	๐	๐	๐	
๑๒๙๕	นางสาวพัชรินทร์ รัตนรัตนางนา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	(ว่างลง)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	(ว่างลง)	๐	๐	๐	
๑๒๙๖	นางสาวพนาวัลย์ ศรีเวโท	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๕-๐๐๐๖-๐๑๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ทักษะพิเศษ	๕๖-๒-๐๕-๐๐๐๖-๐๑๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ทักษะพิเศษ	๕๔๕๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ x ๑๒)	๓,๕๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๕๕๒,๔๒๐
๑๒๙๗	นายวีระยุทธ ศรีสัย	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๕-๐๐๐๖-๐๑๒	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (หัวหน้าสำนักปลัด)	ทักษะพิเศษ	๕๖-๒-๐๕-๐๐๐๖-๐๑๒	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (กองช่างสุขาภิบาล)	ทักษะพิเศษ	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x ๑๒)	๑,๕๐๐	๐	๓๙๗,๕๐๐
๑๒๙๘	นายจักรพันธ์ ยอดจันทา	ปริญญาโท		กองช่างสุขาภิบาล	ท.๘	๑๐๐-๐๐๐๐-๐๐๐-๐๐๐	กองช่างสุขาภิบาล	ท.๘	๕๒๒,๖๐๐ (๔๓,๖๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๕๒๒,๖๐๐
๑๒๙๙	นางสาวพรรณิการ์ แสนบัวแดง	ปริญญาโท				๑๐๐-๐๐๐๐-๐๐๐-๐๐๐	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	(ผู้อำนวยการกอง)	๐	๐	๐	๐๒๙,๓๒๐

สแกนด้วย CamScanner

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ/ปรับค่าครองชีพ	
									(๒๔,๓๓๐ x ๑๒)			
๑๓๙	นางสาววิริญญา เบ้าหล่อ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๒๐๔,๔๘๐ (๑๗,๐๔๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๐๔,๔๘๐
๑๔๐	นางสาวศุภนิช ไชยงาม	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๒๑๒,๕๒๐ (๑๗,๗๑๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๑๒,๕๒๐
๑๔๑	นายจตุรภัทร อุปพงษ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตาวจสอบภายใน	ชก.	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตาวจสอบภายใน	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x ๑๒)	๐	๐	๓๐๕,๖๔๐

สแกนด้วย CamScanner

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเชียงเครือ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลเชียงเครือ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เป็นเทศบาลตำบลที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการเพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลเชียงเครือ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๒ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้เทศบาลตำบลเชียงเครือ มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้เทศบาลตำบลเชียงเครือ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่มเพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลเชียงเครือ จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

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

สแกนด้วย CamScanner

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลเชียงเครือเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลเชียงเครือ ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ

เทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลเชียงเครือ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลเชียงเครือในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชนและสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลเชียงเครือ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

สแกนด้วย CamScanner

๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลเชียงเครือ ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลเชียงเครือ ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

<u>นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลเชียงเครือ</u>

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีทีมีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศัลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

สแกนด้วย CamScanner

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

สแกนด้วย CamScanner

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

สแกนด้วย CamScanner

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวังไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

สแกนด้วย CamScanner

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานเทศบาล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

สแกนด้วย CamScanner

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน

-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผลถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรูและคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

สแกนด้วย CamScanner

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเครือ จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลเชียงเครือ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเครือ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบล เชียงเครือ หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลเชียงเครือ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเครือ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ..//(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก https://www.ocsc.go.th

๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

สแกนด้วย CamScanner

ภาคผนวกลำดับขั้นตอน การดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเชียงเครือ
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

สแกนด้วย CamScanner



คำสั่งเทศบาลตำบลเชียงเครือ
ที่ ๓๓๖/๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
****

ด้วยเทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จะดำเนินการจัดทำแผนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท. จังหวัดสกลนคร) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายประเวช ไชยฮาด	นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ	ประธานกรรมการ
๒. นายทรงพล เนื่องสิทธะ	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสาวร่มทิพย์ กานุสนธิ์	ผู้อำนวยกสนกองคลัง	กรรมการ
๔. นายชรินทร์ แสนบรรดิษฐ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางอินทรา ศรีละวัลย์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. นายเฉลิมวุฒิ ร้อยพิลา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลนครสุรศักดิ์ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางสาวพนารัตน์ นาโควงษ์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นายชาญชัย ใครบุตร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นางสาวนภัสนันท์ ลุนลาน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่า ต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ในมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

/๕. การจัดโครงสร้าง...

สแกนด้วย CamScanner

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับ ตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์ เบื้องต้น ดังนี้

๕.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

๖.๑ เกณฑ์เบื้องต้น สำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

๖.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

๖.๓ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนด ตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัด ทำมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เสนอให้คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน ง การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและ คุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อ มิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐใน หมวดเงินอุดหนุนด้วย

๖.๔ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

๖.๕ กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน(เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประเวช ไชยยาด)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ

สแกนด้วย CamScanner

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โทร. ๐-๔๒๗๕-๔๐๒๑ ต่อ ๑๓

ที่ สป ๓๑๗ /๒๕๖๖ **วันที่** ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งเทศบาลตำบลเชียงเครือ ที่ ๓๓๖ /๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด เทศบาลตำบลเชียงเครือ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ในวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ อาคารอนุสรณ์ อบต.รุ่นที่ ๓ สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงเครือ และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายประเวช ไชยฮาด)
ประธานคณะกรรมการ/
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ

สแกนด้วย CamScanner

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ อาคารอนุสรณ์ อบต.รุ่นที่ ๓
สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลเชียงเครือ ที่ ๓๓๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายประเวช ไชยฮาด	นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ	ประธานกรรมการ
๒. นายทรงพล เนื่องสิทธะ	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสาวรัมทิพย์ กานุสนธิ์	ผู้อำนวยกสนกองคลัง	กรรมการ
๔. นายชรินทร์ แสนบรรดิษฐ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางอินทรา ศรีละวัลย์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. นายเฉลิมวุฒิ ร้อยพิลา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลนครสุรศักดิ์ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางสาวพนารัตน์ นาโควงษ์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นายชาญชัย ใครบุตร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นางสาวนภัสนันท์ ลุนลาน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาเทศบาลตำบลและเทศบาลตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลเชียงเครือ รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลตำบลเชียงเครือในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลตำบลเชียงเครือให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

สแกนด้วย CamScanner

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

สแกนด้วย CamScanner

ใบลงชื่อรับทราบแจ้งการร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ อาคารอนุสรณ์ อบต.รุ่นที่ ๓ สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายประเวช ไชยฮาด	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายทรงพล เนื่องสิทธะ	คณะกรรมการ	
๓	นางสาวร่มทิพย์ กานุสนธิ์	คณะกรรมการ	
๔	นายชรินทร์ แสนบรรดิษฐ์	คณะกรรมการ	
๕	นางอินทรา ศรีละวัลย์	คณะกรรมการ	
	นายเฉลิมวุฒิ ร้อยพิลา	คณะกรรมการ	
๖	นางสาวพนารัตน์ นาโควงษ์	คณะกรรมการ	
๗	นายชาญชัย ใครบุตร	คณะกรรมการและเลขานุการ	
๘	นางสาวนภัสนันท์ ลุนลาน	ผู้ช่วยเลขานุการ	

สแกนด้วย CamScanner

ใบลงชื่อการร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ อาคารอนุสรณ์ อบต.รุ่นที่ ๓ สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายประเวช ไชยฮาด	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายทรงพล เนื่องสิทธะ	คณะกรรมการ	
๓	นางสาวร่มทิพย์ กานุสนธิ์	คณะกรรมการ	
๔	นายชรินทร์ แสนบรรดิษฐ์	คณะกรรมการ	
๕	นางอินทรา ศรีละวัลย์	คณะกรรมการ	
	นายเฉลิมวุฒิ ร้อยพิลา	คณะกรรมการ	
๖	นางสาวพนารัตน์ นาโควงษ์	คณะกรรมการ	
๗	นายชาญชัย ใครบุตร	คณะกรรมการและเลขานุการ	
๘	นางสาวนภัสนันท์ ลุนลาน	ผู้ช่วยเลขานุการ	

สแกนด้วย CamScanner

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ อาคารอนุสรณ์ อบต.รุ่นที่ ๓ สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายประเวช ไชยฮาด	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายทรงพล เนื่องสิทธะ	คณะกรรมการ	
๓	นางสาวร่มทิพย์ กานุสนธิ์	คณะกรรมการ	
๔	นายชรินทร์ แสนบรรดิษฐ์	คณะกรรมการ	
๕	นางอินทรา ศรีละวัลย์	คณะกรรมการ	
๖	นายเฉลิมวุฒิ ร้อยพิลา	คณะกรรมการ	
๗	นางสาวพนารัตน์ นาโควงษ์	คณะกรรมการ	
๘	นายชาญชัย ใครบุตร	คณะกรรมการและเลขานุกา	
๙	นางสาวนภัสนันท์ ลุนลาน	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลเชียงเครือ ที่ ๓๓๖ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายประเวช ไชยฮาด นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ ประธานกรรมการ
๒. นายทรงพล เนื่องสิทธะ ปลัดเทศบาล กรรมการ
๓. นางสาวร่มทิพย์ กานุสนธิ์ ผู้อำนวยกสนกองคลัง กรรมการ
๔. นายชรินทร์ แสนบรรดิษฐ์ ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ

สแกนด้วย CamScanner

๕. นางอินทรา ศรีละวัลย์ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรรมการ
๖. นายเฉลิมวุฒิ ร้อยพิลา ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลนครสุรศักดิ์
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ
๗. นางสาวพนารัตน์ นาโควงค์ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ
๘. นายชาญชัย ใครบุตร หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล กรรมการ/เลขานุการ
๙. นางสาวนภัสนันท์ ลุนลาน นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาเทศบาลตำบลและเทศบาลตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลเชียงเครือ รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลเชียงเครือที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่า ต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ในมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับ ตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์ เบื้องต้น ดังนี้

๑) โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

๒) การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น

สแกนด้วย CamScanner

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

๑) เกณฑ์เบื้องต้น สำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

๒) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

๓) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนด ตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัด ทำมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เสนอให้คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน ง การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและ คุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อ มิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐใน หมวดเงินอุดหนุนด้วย

๔) การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

๕) กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน(เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ที่ประชุม -ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ที่ประชุม -ไม่มี

สแกนด้วย CamScanner

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังจะต้องวิเคราะห์อำนาจและภารกิจความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนและการวางแผนการใช้กำลังคน ในการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการวิเคราะห์คำนวณ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ตามตัวอย่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้มีองค์ประกอบในเล่มแผน ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๒. วัตถุประสงค์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๘. โครงสร้างส่วนราชการกำหนดส่วนราชการ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ที่ประชุม -ทราบ

สแกนด้วย CamScanner

ประธาน โดยจะมอบให้ฝ่ายเลขาในการจัดทำเล่มแผนฯ โดยพิจารณาตามความเหมาะสม ส่วนในการประชุมในวันนี้เป็นการพิจารณาวิเคราะห์ในส่วนที่สำคัญ ดังนี้

. วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจ ขององค์กร

เลขานุการ **ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเชียงเครือ**

วิสัยทัศน์

" ตำบลเชียงเครือน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ยึดแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง"

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. ส่งเสริมด้านโครงการสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค สาธารณูปการของประชาชน
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและทรัพยากรธรรมชาติ

เป้าประสงค์

๑. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ระบบการคมนาคมสะดวก การจราจรตลอดทั้งระบบการไฟฟ้าและน้ำประปา
๒. การพัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่ให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรมตลอดทั้งจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้เพื่ออำนวยความสะดวกและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน
๓. การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้ประชาชนรู้รักสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจ มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและพัฒนาการวางแผนการพัฒนา
๔. การส่งเสริมและร่วมพัฒนาการศึกษาแก่ประชาชน เยาวชน เด็ก ให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับและการสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สแกนด้วย CamScanner

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

๕.๓.๖ ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา กาส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ การสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมสวัสดิการและการพัฒนาชีวิตของประชาชน การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่ประชาชน
๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น	การส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมและบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยวและสวนสาธารณะในพื้นที่ตำบลเชียงเครือและอำเภอเมืองสกลนคร
๓. ยุทธศาสตร์การเกษตรและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	การพัฒนาส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ตามแนวเกษตรอินทรีย์และแนวเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชยกรรม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการส่งเสริมสุขภาพและการควบคุมป้องกันโรค การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การส่งเสริม การอนุรักษ์ ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม

สแกนด้วย CamScanner

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๕. ยุทธศาสตร์การบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักธรรมา ภิบาลและความมั่นคง	เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเพื่อให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน การระบายน้ำ หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฌาปนสถาน ไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะป้องกันอุบัติเหตุ ฯลฯ

กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑.๑ การบริหารจัดการด้านการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา

๑.๒ การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๑.๓ การสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๑.๔ การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว

๑.๕ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ประชาชน

๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณี

๒.๑ การส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะศาสนา 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 การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

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

สแกนด้วย CamScanner

๕.๔ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร

๕.๕ การป้องกันแก้ไขปัญหาทุจริต คอรัปชั่น

๕.๖ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติตนให้ก้าวทันสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(AEC)

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ กำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่างๆของเทศบาลตำบลเชียงเครือที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๕ยุทธศาสตร์ และ ๒๓ กลยุทธ์ ดังนี้

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 ฟื้นฟูศิลปะศาสนา 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 การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

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

สแกนด้วย CamScanner

๕.๕ การป้องกันแก้ไขปัญหาทุจริต คอรัปชั่น
๕.๖ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติตนให้ก้าวทันสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(AEC)

มติเห็นชอบให้เป็นไปตามข้างต้น

- วิเคราะห์อัตรากำลังคน

ต่อไปเป็นการวิเคราะห์อัตรากำลังคน เพื่อคำนวณกำลังคนที่เหมาะสมที่จะใช้งานตามแผนงานขององค์กร และเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการทบทวน ตรวจสอบกำลังคนที่องค์กรที่มีในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

เมื่อเทศบาลตำบลเชียงเครือ มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการ ร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลเชียงเครือ จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลเชียงเครือ มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคน เกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือ วิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงเครือ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ เทศบาลตำบลเชียงเครือ

ประเด็นยุทธศาสตร	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา กาส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ การสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมสวัสดิการและการพัฒนาชีวิตของประชาชน การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่ประชาชน	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - สำนักปลัดเทศบาล - กองการศึกษา - กองสวัสดิการสังคม
๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น	การส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมและบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยวและสวนสาธารณะในพื้นที่ตำบลเชียงเครือและอำเภอเมืองสกลนคร	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - สำนักปลัดเทศบาล - กองการศึกษา - กองช่าง

สแกนด้วย CamScanner

ประเด็นยุทธศาสตร	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
๓. ยุทธศาสตร์การเกษตรและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	การพัฒนาส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกรรมตามแนวเกษตรอินทรีย์และแนวเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชยกรรม	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - สำนักปลัดเทศบาล - กองสวัสดิการสังคม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการส่งเสริมสุขภาพและการควบคุม ป้องกันโรค การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การส่งเสริม การอนุรักษ์ ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง	เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเพื่อให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน การระบายน้ำ หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฌาปนสถาน ไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ ป้องกันอุบัติเหตุ ฯลฯ	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - สำนักปลัดเทศบาล - กองช่าง

ที่ประชุม มติเห็นชอบ

วิเคราะห์ SWOT

ระบานุการ ต่อไปเป็นการวิเคราะห์ SWOT การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

สแกนด้วย CamScanner

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ซึ่งได้ให้ฝ่ายเลขาจัดทำเพื่อเป็นแนวทางให้ดังนี้

เลขานุการ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด แทศบาลตำบลเชียงเครือ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ เทศบาลและพื้นที่ใกล้ เทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

สแกนด้วย CamScanner

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล ดี มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนทำให้ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ที่ประชุม **มติเห็นชอบ**

ประธาน - การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขา - การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณา

สแกนด้วย CamScanner

จากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลังครับ ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และกองสาธารณสุข โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม

ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขาก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการ ดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลดหรือปรับเกลี่ยอัตรา ดังรายละเอียด <u>แนบท้าย</u>

ประธาน - ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม เป็นลำดับสุดท้าย และให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่ ปัญหา อุปสรรค และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก ให้เลขาสรุปให้ คณะกรรมการฟังทราบ

<u>สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต</u>

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมใน เชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

สแกนด้วย CamScanner

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานทั่วไปงานการเจ้าหน้าที่ งานส่งเสริมการเกษตร งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานงบประมาณ งานนิติการ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสาระสนเทศ งานประชาสัมพันธ์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชนและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนักหรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	สำนักปลัดเทศบาล เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ฝ่าย ๓ ฝ่าย ได้แก่ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ และฝ่ายปกครอง ซึ่งตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปกครอง ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีตำแหน่งที่ว่าง สามารถให้สายวิชาการ สายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ปรับเกลี่ยในตำแหน่งที่ขาด สามารถบริหารจัดการภายในได้	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลเชียงเครือ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี

สแกนด้วย CamScanner

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ฝ่าย ๒ ฝ่ายบริหารงานการคลัง และพัสดุและทรัพย์สิน ซึ่งมีตำแหน่ง ปัจจุบันมีอัตรากำลังที่ว่าง คือสายทั่วไป สามารถให้สายวิชาการ รวมถึงพนักงานจ้างปรับเกลี่ยในตำแหน่งที่ขาดสามารถบริหารจัดการภายในได้	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลเชียงเครือ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

สแกนด้วย CamScanner

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองช่าง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายการโยธา อัตรากำลัง ที่ว่าง ในสายงานทั่วไปตำแหน่งเจ้าพนักงานประปา สามารถให้สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้างปรับเกลี่ยในตำแหน่งที่ขาด สามารถบริหารจัดการภายในได้	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลเชียงเครือ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจบันและขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทาง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการระดับต้น อัตรากำลัง ที่ว่าง คือตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข สามารถให้สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานปรับเกลี่ยในตำแหน่งที่ขาด สามารถ	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลเชียงเครือ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจบัน และขอใช้บัญชี

สแกนด้วย CamScanner

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
วิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวังบำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการรวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุขอนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะฯลฯ	สามารถบริหารจัดการภายในได้	สอบแข่งขัน ในอนาคต

สแกนด้วย CamScanner

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน ดังนี้ ฝ่ายบริหารงานการศึกษาและกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อัตรากำลัง ที่ว่างยังไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน ดังนี้ - มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๑ โรงเรียน ซึ่งทำการเรียนการสอนระดับประถมศึกษามีจำนวนนักเรียนทั้งหมด ๓๙๒ คน มีจำนวนห้องเรียน ๑๑ ห้องเรียน มีอัตราตำแหน่ง ครู สายการสอน จำนวน ๔ อัตรา ซึ่งตามมาตรฐานทั่วไปกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครู ในสายงานบริหารต่อจำนวนนักเรียนตั้งต่ ๑๒๐-๗๑๙ คน กำหนด ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตราและรอง	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลเชียงเครือ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจบันและขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต - กำหนดอัตรากำลังเพิ่มผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานโรงเรียนในการสอน ดังกล่าว ในปี ๒๕๖๗ ดังนี้ ๑.รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตรา ๒. ครูผู้ช่วย ๑๐ อัตรา

สแกนด้วย CamScanner

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตรา จำนวนตำแหน่งพนักงานครู ในสายงานการสอน จำนวนห้องเรียนมาคิดคูณด้วยชั่วโมงต่อหลักสูตรต่อสัปดาห์ ต่อชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งสายงานการสอน ๑ คนต่อสัปดาห์(๒๐ชั่วโมง) จะได้ดังนี้ ๑๑ X ๒๕ / ๒๐ = ๑๓.๗๕ คน หรือ เท่ากับ ๑๔ คน ซึ่งยังขาดอัตราตำแหน่ง ครู จำนวน ๑๐ อัตรา	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด และงานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	กองสวัสดิการสังคม เป็นส่วนราชการระดับต้น มี ๑ ฝ่ายคือ ฝ่ายพัฒนาชุมชน สามารถให้สายวิชาการ และ รวมถึงพนักงานจ้างปรับเกลี่ยในตำแหน่งที่ขาด สามารถบริหารจัดการภายในได้	- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บ	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มีนักวิชาการตรวจสอบภายใน	- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี

สแกนด้วย CamScanner

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
รักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งมีคนรองรับ มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u> **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ **๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ** - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการเกษตร **๑.๓ ฝ่ายปกครอง** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานทะเบียนราษฎร	<u>๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u> **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการเกษตร **๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ** - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานนิติการ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ - งานประชาสัมพันธ์ **๑.๓ ฝ่ายปกครอง** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	

สแกนด้วย CamScanner

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง(๐๔) ๒.๑ ฝ่ายบริหารการคลัง -งานบริหารงานทั่วไป -งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน -งานการเงินและบัญชี -งานระเบียบการคลัง -งานสถิติการคลัง ๒.๒ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานพัฒนารายได้ -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๒. กองคลัง(๐๔) ๒.๑ ฝ่ายบริหารการคลัง -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานระเบียบการคลัง -งานสถิติการคลัง ๒.๒ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานพัฒนารายได้และผลประโยชน์ -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ ฝ่ายการโยธา -งานบริหารงานทั่วไป -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานสำรวจออกแบบ - งานผังเมือง - งานจัดการคุณภาพน้ำ -งานควบคุมอาคาร -งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและสัญญาจราจร -งานประปา	๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ ฝ่ายการโยธา -งานบริหารงานทั่วไป -งานการโยธา -งานควบคุมอาคาร -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานสำรวจและออกแบบ -งานผังเมือง -งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาจราจร -งานประปา	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข -บริหารงานทั่วไป -งานสุขาภิบาลชุมชนและงานอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานบริการรักษาความสะอาด -งานส่งเสริมสุขภาพ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข -บริหารงานทั่วไป -งานบริการสาธารณสุข -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานบริการรักษาความสะอาด -งานการแพทย์ฉุกเฉิน	

สแกนด้วย CamScanner

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานสัตวแพทย์ -งานการแพทย์ฉุกเฉิน	-งานสุขาภิบาลชุมชนและงานอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานสัตวแพทย์	
<u>๕. กองการศึกษา (๐๘)</u> ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนงานและงานงบประมาณ - งานศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น -งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน	<u>๕. กองการศึกษา (๐๘)</u> ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานแผนงานและงานงบประมาณ - งานนิเทศการศึกษา -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา -งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย -งานโรงเรียนเทศบาลเชียงเครือ -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอยขกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น -งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน	
<u>๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u> ฝ่ายพัฒนาชุมชน -งานบริหารงานทั่วไป -งานพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานกิจการสตรีและคนชรา -งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส	<u>๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u> ฝ่ายพัฒนาชุมชน -งานบริหารงานทั่วไป -งานพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานกิจการสตรีและคนชรา -งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	

สแกนด้วย CamScanner

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๑) ฝ่ายตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๑) ฝ่ายตรวจสอบภายใน -งานบริหารงานทั่วไป -งานตรวจสอบภายใน	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังมีคนครอง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด(๐๑)									
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร(ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นิติกร(ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทศกิจ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สแกนด้วย CamScanner

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังมีคนครอง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย(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	๑	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ						-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๕	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป						-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
<u>กองคลัง(๐๔)</u>						-	-	-	
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	๑	-	-	-	

สแกนด้วย CamScanner

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังมีคนครอง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง/ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	-	-	-	
<u>กองช่าง(๐๕)</u>						-	-	-	
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	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
เจ้าพนักงานประปา(ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอ สถ.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ						-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

สแกนด้วย CamScanner

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังมีคนครอง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
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	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)</u>						-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักโภชนาการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องกลเบา	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานประจำรถขยะ	๓	๒	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม๑
คนงาน	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองการศึกษา(๐๘)</u>						-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๓	๑	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๒

สแกนด้วย CamScanner

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังมีคนครอง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักสันทนาการ(ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม๑
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑				ว่างเดิม๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ						-	-	-	
ผู้ช่วยนักสันทนาการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>โรงเรียนเทศบาลเชียงเครือ</u>						-	-	-	
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเงินอุดหนุน
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดรอการจัดสรร
ครู	๙	๙	๙	๙	๙	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๑๑	-	๑๑	๑๑	๑๑	+๑๐	-	-	ว่างเงินอุดหนุนว่างเดิม ๓ กำหนดรอการจัดสรร
พนักงานจ้างภารกิจ						-	-	-	
ผู้ช่วยครู	๖	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(บุคลากรสนับสนุนการสอน)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป						-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอย						-	-	-	
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอย	๑	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดรอการจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ						-	-	-	

สแกนด้วย CamScanner

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังมีคนครอง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ	๑	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดรอการจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)						-	-	-	
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	๑๔๐	๑๑๓	๑๔๑	๑๔๑	๑๔๑	+๑๓	-	-	

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (ก่อนเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๑๑๕,๑๘๙,๔๒๐	๓๔,๙๐๐,๖๑๔	๓๐.๓๐
๒๕๖๘	๑๒๓,๓๑๗,๔๖๖.๘๒๕	๓๕,๓๑๒,๘๒๐	๒๘.๖๔
๒๕๖๙	๑๒๙,๔๘๓,๓๔๐	๓๕,๗๖๑,๘๗๒	๒๗.๖๒

*เนื่องจากตำแหน่งที่เพิ่มเป็นตำแหน่งที่รอให้กรมฯจัดสรรเป็นการใช้เงินอุดหนุนจึงไม่เป็นการเพิ่มขึ้นของภาระค่าใช้จ่าย

มติที่ประชุม เห็นชอบ ให้เพิ่มตำแหน่ง ดังนี้

สแกนด้วย CamScanner

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/เปลี่ยนแปลง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองการศึกษา	สายงานผู้บริหาร	ขอกำหนดตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	เงินอุดหนุน
		สายงานการสอน	ขอกำหนดตำแหน่ง ครูผู้ช่วย	๑๐	เงินอุดหนุน

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ

ประธาน ในส่วนของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำและให้คณะกรรมการพิจารณา สุดท้ายมีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

มติที่ประชุม ไม่มี

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

ผู้จดรายงานการประชุม

(นางสาวนภัสนันท์ ลุนลาน)

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายประเวช ไชยฮาด)

นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ

ประธานคณะกรรมการฯ

สแกนด้วย CamScanner

เห็นชอบในร่างเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
วันที่ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	มติร่างแผนอัตรากำลัง	ลายมือชื่อ
๑	นายประเวช ไชยฮาด	ประธานคณะกรรมการ	- เห็นชอบ -	
๒	นายทรงพล เนื่องสิทธะ	คณะกรรมการ	- เห็นชอบ -	
๓	นางสาวร่มทิพย์ กานุสนธิ์	คณะกรรมการ	- เห็นชอบ -	
๔	นายชรินทร์ แสนบรรดิษฐ์	คณะกรรมการ	- เห็นชอบ -	
๕	นางอินทรา ศรีละวัลย์	คณะกรรมการ	- เห็นชอบ -	
	นายเฉลิมวุฒิ ร้อยพิลา	คณะกรรมการ	- เห็นชอบ -	
๖	นางสาวพนารัตน์ นาโควงษ์	คณะกรรมการ	- เห็นชอบ -	
๗	นายชาญชัย ใครบุตร	คณะกรรมการและเลขานุการ	- เห็นชอบ -	
๘	นางสาวนภัสนันท์ ลุนลาน	ผู้ช่วยเลขานุการ	-	

สแกนด้วย CamScanner

ที่ สน ๕๓๘๐๑ /๙๔๖



สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงเครือ
อำเภอเมืองสกลนคร สน ๔๗๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลเชียงเครือ ๓ ปี

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสกลนคร ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ ว ๖๐๕๔ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลเชียงเครือ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงาน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบลเชียงเครือ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีแผนงานควบคุมงานบริหารงานบุคคล สามารถกำหนดทิศทางในการบริหาร มีเหมาะสมกับภารกิจและเป้าหมายของการพัฒนาท้องถิ่น เป็นไปด้วยความต่อเนื่อง เทศบาลตำบลเชียงเครือ จึงขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเชียงเครือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พร้อมกันนี้ ได้แนบรายละเอียดร่างแผนดังกล่าวมาเพื่อพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการตามระเบียบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายประเวช ไชยฮาด)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ

สำนักปลัดเทศบาล
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๒๗๕-๔๐๒๑

เจ้าหน้าที่.....
หน.ฝ่าย.....
หน.สำนักปลัด.....
ปลัดฯ.....

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

สแกนด้วย CamScanner

ตำแหน่ง/ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนอัตราทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ว่างเติม/หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	ภาระค่าใช้จ่าย (%)	อัตรากำลังที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ขอยุบเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง				มติ ก.ท.จ. สกลนคร
								สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เทศบาลนคร จ.สกลนคร												
...ช่วยเมือง(ปลัดเทศบาล)	กลาง	๕๖-๒-๐๐-๑๑๓๑-๐๐๑	๑	๑	นายทรงพล เนื่องสิทระ		ปี ๒๕๖๗	กองการศึกษา				
...ช่วยเมือง (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๕๖-๒-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๒	๑	๑	นายศักย์วริษฐ์ อินธิแสง		๓๐.๑๔	โรงเรียนเทศบาลเชียงเครือ				
...ลัดเทศบาล(๐๑)								พนักงานครูเทศบาล				
...ัดเทศบาล							ปี ๒๕๖๘	ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม				
...ดับ (หัวหน้าสำนักปลัด)	กลาง	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายชาญชัย โครบุตร		๒๘.๔๗	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	+๑	-	-	เห็นชอบ
...ร								เลขที่ตำแหน่ง -				
...ะ							ปี ๒๕๖๗	ครูผู้ช่วย	+๑๐	-	-	เห็นชอบ
...ดับ (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๕๖-๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	นางสาวสิริมนต์ การุญ	-งานบริหารงานทั่วไป	๒๗.๔๕	เลขที่ตำแหน่ง -				
...ำนาญการ	ปก.	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๗	๑	๑	นางเดือนใจ กุลสละ	-งานการเจ้าหน้าที่		หมายเหตุ : เงินอุดหนุน				
...ชำนาญการ	ปก.	๕๖-๒-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๔	๑	๑	นางสาวนภัสนันท์ ลุนสาน	- งานส่งเสริมการเกษตร	รวมเงิน					
...ชำนาญการ	ชก.	๕๖-๒-๐๔-๒๕๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาววัณละดา หาญมนตรี		อุดหนุน					
...ปฏิบัติการ	ปง	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายพีรพงษ์ บุญสาร		ทั่วไป					
...ะและกิจการกิจ							ปี ๒๕๖๗					
...ชำนาญงาน	-	-	๑	๑	นายณรงค์ พรหมแสง		๓๕.๙๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอย				
...ชำนาญงาน	-	-	๑	๑	นายอำนาจ พิสละโสระ			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+๑	-	-	เห็นชอบ
...ชำนาญงาน	-	-	๑	๑	นายเอกพงษ์ ดินแผ่น		ปี ๒๕๖๘	เลขที่ตำแหน่ง -				
...ะและกิจทั่วไป							๓๓.๔๑	หมายเหตุ : เงินอุดหนุน อัตราจาก สถ.				
	-	-	๑	๑	นายศิริชัย สังกฤษ							
	-	-	๑	๑	นายประภาส หมั่นศรี		ปี ๒๕๖๙					
...ร์และงบประมาณ							๑๒.๔๕					
...ัดเทศบาล												
...ชำนาญการ	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๗	๑	๑	นางสาวสุมัทนา แก้วเสนา	- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหเชียงเครือ				
...ายและแผน	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาวกุลธิดา ราษฎร์เหนือ	- งานวิเคราะห์นโยบาย		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+๑	-	-	เห็นชอบ
...ายและแผน	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	นางสาววัลภา พรมบรรดิษฐ์	- งานงบประมาณ		เลขที่ตำแหน่ง -				
	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	-	ว่างเติม	-งานนิติการและพานิชย์		หมายเหตุ : เงินอุดหนุน อัตราจาก สถ.				
...ะและกิจการกิจ						- งานประชาสัมพันธ์						
...คอมพิวเตอร์	-	-	๑	๑	นายสันติชาย เครือคำ							

สแกนด้วย CamScanner

...ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนอัตราทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ว่างเติม/หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	ภาระค่าใช้จ่าย (%)	อัตรากำลังที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ขอยุบเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง				มติ ก.พ.จ. สกลนคร
								สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
...ชำนาญพิเศษ	-		๑	๓	นางสาวพรรษพรณ์ คิลกสายทอง							
...ปฏิบัติการ												
...หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๓๐๑-๐๐๕	๑	-	ว่างเติม							
...ทะเบียนและบัตร	ปก.	๕๖-๒-๐๑-๓๓๐๕-๐๐๓	๓	๓	นางสาววลีรัตน์ สุขหวี	-งานทะเบียนราษฎร						
...ทะเบียนและบัตร	ปก.	๕๖-๒-๐๑-๓๓๐๕-๐๐๒	๓	๓	นางสาวรัตนาภรณ์ พิลาศรี	-งานรักษาความสงบเรียบร้อย						
...พัฒนาชุมชน	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๔๐๔-๐๐๑	๑	๓	นายอนุชา อัศศรี	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย						
...ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๕๖-๒-๐๑-๓๔๐๕-๐๐๑	๓	๓	พันจ่าเอกบุญสา โคตรอาษา							
...พัฒนาชุมชน	ชง.	๕๖-๒-๐๑-๔๓๐๔-๐๐๑	๑	๑	นางจิตรลัดดา พบจันอัด							
...ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๕๖-๒-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	๑	๑	นายจิรวัฒน์ ดุงจำปา							
...ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๕๖-๒-๐๑-๕๘๐๕-๐๐๒	๓	-	ว่างเติม							
...บริหารทั่วไป												
...ทะเบียนและบัตร	-	-	๑	๑	นางสาวนิพาพร ในนใหญ่							
...พัฒนาชุมชน	-	-	๑	๑	นายนิพนธ์ ทิพย์สุวรรณ							
...พัฒนาชุมชน	-	-	๓	๑	นายอภิสิทธิ์ ฤทธิ์ฤาชัย							
...ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๓	๓	นายชานนท์ พรหมสาขา ณ สกลนคร							
...ทะเบียน	-	-	๓	๑	นายโกมินทร์ อินทร์ศรีวงค์							
...ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑	๓	นายสุทัศ ภักดิสวัสดิ์							
...พัฒนาชุมชน	-	-	๓	๑	นายสุพจน์ รันดี							
...พัฒนาชุมชน	-	-	๓	๑	นายสุริยันร์ กาแก้ว							
...ปฏิบัติการ												
...บริหารทั่วไป												
...(ผู้อำนวยการกองคลัง)	กลาง	๕๖-๒-๐๔-๒๓๐๗-๐๐๓	๓	๑	นางสาวรุ่มทิพย์ กานุสนธิ์							
...การคลัง												
...บริหารทั่วไป												
...(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๖-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๒	๓	๑	นางศรีจันทรา ธรชีระเดชากุล	-งานบริหารงานทั่วไป						
...เจ้าพนักงานพัสดุ	ปก.	๕๖-๒-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๓	๑	๑	นางสาวธัญญาลักษณ์ แสนนาวา	-งานการเงินและบัญชี						
	ปก.	๕๖-๒-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	นางสาวปนัดดา จะไพร	-งานพัสดุและทรัพย์สิน						

สแกนด้วย CamScanner

...ชื่อตำแหน่ง ...พื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนอัตราทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ ว่างเติม/ หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	ภาระค่าใช้จ่าย (%)	อัตรากำลังที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ ขอยุบเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	มติ ก.ท.จ. สกลนคร
...ป	ปก.	๕๖๒๐๔-๒๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	นางสาวศิริวิไล สอนพิมพ์	-งานระเบียบการคลัง						
...ชีและบัญชี	ปง./ชง.	๕๖๒๐๔-๔๒๐๘-๐๐๑	๑	-	ว่างเติม	-งานสถิติการคลัง						
...ป	ชง	๖๕๒๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	นางกัญญาภัทร โคตรธรรม	-งานทะเบียนทรัพย์สิน						
...ผนการคลัง												
...ชีและบัญชี			๑	๑	นางสาวณัฐริกา ชวัญเมือง							
...พง่	-		๑	๑	นางสาวกาญจนาพร เหลาแดง							
...พัฒ	-	-	๑	๑	นางสาวอาจารีย์ ไชยอาด							
...ชีและบัญชี	-	-	๑	๑	นางนันท์นภัทร คำเมลี							
...พัฒ	-	-	๑	๑	นางสาวอรอุมา ยงยิ่ง							
...ะเบียนทรัพย์สิน												
...ผนที่ภาษี												
...ที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)	ต้น	๕๖๒๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	นางสาวปวริศา วะสมบัติ	-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน						
...ด้รายได้	ชก.	๕๖๒๐๔-๔๒๐๗-๐๐๑	๑	๑	นางสาววิระยา สีสว่าง	-งานพัฒนารายได้และผลประโยชน์				-	-	
...ผนการคลัง						-งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้						
...ร็บรายได้	-		๑	๑	นางสาวอุไรวรรณ จันทร์ลา	-งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์						
...ร็บรายได้	-	-	๑	๑	นางสาวสุทธิดา อุดวงศ์ษา							
...ร	-	-	๑	๑	นายสุพจน์ โสภา							
...ลฯ(๑๕)												
...ร												
...ผู้อำนวยการกองช่าง)	กลาง	๕๖๓๐๔-๒๓๐๔-๐๐๑	๑	๑	นายชรินทร์ แสนบรรดิษฐ์							
...ร												
...ส(หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	๕๖๒๐๔-๒๓๐๓-๐๐๒	๑	๑	นายวีระยุทธ หลินทะตระกูล	-งานบริหารงานทั่วไป						
	ปก.	๕๖๒๐๔-๔๓๐๔-๐๐๑	๑	๑	นายรัชฎากร ปากดีศรี	-งานการโยธา						
	อส	๕๖๒๐๔-๔๓๐๓-๐๐๑	๑	๑	นายสิทธิศักดิ์ แพงคำฮัก	-งานควบคุมอาคาร						
	ชง	๕๖๒๐๔-๔๓๐๔-๐๐๒	๑	-	ว่างเติม	-งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง						
	ชง	๕๖๒๐๔-๔๓๐๖-๐๐๑	๑	๑	นายธนวัฒน์ บุญคุ้ม	งานสำรวจและออกแบบ						

สแกนด้วย CamScanner

ตำแหน่ง/ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนอัตราทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ว่างเติม/หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	ภาระค่าใช้จ่าย (%)	อัตรากำลังที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ขอยุบเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงภารกิจตำแหน่งใน สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	มติ ก.พ.จ. สิ้นสุดครา
ประจำ	ปง./ชง.	๕๖-๒-๐๕-๔๓๐๗-๐๐๑	๑	-	ว่างเติม (ขอใช้บัญชี กสถ.)	-งานผังเมือง						
ประเภทอำนวยการ						งานระบบจราจร						
งานทั่วไป	-		๑	๑	นางสาวกรรณิการ์ สังครุฑ	งานสาธารณูปโภค						
งานบริหารการ	-	-	๑	๑	นางสาวรัชฎาพร เรืองสวัสดิ์	งานผลิต			-	-		
ตรวจ	-	-	๑	๑	นายนริศ อินหนอง	- งานจัดการคุณภาพน้ำ						
ตรวจ	-	-	๑	๑	นายเอกพล นนท์คำวงค์							
ไฟฟ้า	-	-	๑	๑	นายภิพัฒ โสบุญ							
ไฟฟ้า	-	-	๑	๑	นายศราวุฒิ แสนบรรดิษฐ์							
ไฟฟ้า	-	-	๑	๑	นายพรสวรรค์ พรมรัง							
ประปา	-	-	๑	๑	นายกรณพัฒน์ พุ่งสิน							
ช่าง	-	-	๑	๑	นายบุรีลักษณ์ คำศรี							
ประเภททั่วไป												
	-	-	๑	๑	นายไมตรี เดชะ							
ประเภทสิ่งแวดล้อม(๑๖)												
ระดับ												
[illegible]	ต้น	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	นางอินทรา ศรีละวัลย์							
สาธารณสุข												
ระดับ												
[illegible]	ต้น	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	ว่างเติม (ให้ ก.กลางสรรหา)	งานบริหารงานทั่วไป						
สาธารณสุข	ปก.	๕๖-๒-๐๒-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	นายคมสันต์ จันทะพรม	-งานบริการสาธารณสุข						
สาธารณสุข	ปก.	๕๖-๒-๐๒-๓๑๐๓-๐๐๒	๑	๑	นางสาวศรุดา เปรมปรีดิ์	-งานส่งเสริมสุขภาพ						
พัฒนา	ชก.	๕๖-๒-๐๒-๓๒๐๒-๐๐๑	๑	๑	นางสาวสิริบทร์ โสมสิทธิ์	-งานป้องกันและควบคุมโรค						
ประเภทอำนวยการ						งานรักษาความสะอาด						
งานทั่วไป	-	-	๑	๑	นายปริญญา ธงอาษา	งานบริการทางการแพทย์						
งานการ	-	-	๑	๑	นายธวัชชัย จิตรจักร์	[illegible]						
งานบริหารการ	-	-	๑	๑	นางสาวจิตรลดา ก้อนแพง							
งานบริหารการ	-	-	๑	๑	นางสาวกฤติยา พิษสูวรรณ							

สแกนด้วย CamScanner

...ภาย/ตำบล ...กลุ่ม/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ ว่างเดิม/ หมายเหตุ	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลัง	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	อัตราที่ส่งคืนหรือกำหนดตำแหน่งใหม่ (เพิ่ม/ยุบเลิกตำแหน่ง/ยุบปรับปรุงตำแหน่ง/เปลี่ยนแปลง... สำนักงาน/ส่วนราชการ				...ม.ค. สถานภาพ
...เครื่องกลเบา	-	-	๓	๓	นายวินิจ ภูละคร							
...ยนต์	-	-	๓	๓	นายศิลา สาระวัน							
...ยนต์	-	-	๓	๓	นายศรินคร ชมภูจันทร์							
...ะเภททั่วไป												
...ยนต์	-	-	๓	๓	นายบุญยงค์ จันทร์ลา							
...ยนต์	-	-	๓	๓	นายสวัสดิ์ ปาทะวงค์							
...ยนต์	-	-	๓	-	ว่างเดิม							
	-	-	๓	๓	นางวรรณี แพนลา							
	-	-	๓	๓	นายเดิทสินันท์ คะลังกุ							
...การศึกษา(๐๔)												
...ตร												
...(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	กลาง	๕๖-๒-๐๔-๒๓๐๙-๐๐๑	๓	๓	นายเฉลิมวุฒิ ร้อยพิลา							
...ศึกษา												
...ตร												
...ศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๕๖-๒-๐๔-๒๓๐๙-๐๐๒	๓	๓	นางสาวจารุณี วิกุล	- งานบริหารงานทั่วไป						
...ษา	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๔-๓๘๐๓-๐๐๓	๑	๑	ว่างเดิม	-งานบริหารการศึกษา						
...ษา	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๔-๓๘๐๔-๐๐๓	๓	๐	ว่างเดิม	งานแผนงานและโครงการ						
...การ	ปง./ชง.	๕๖-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	๓	๐	ว่างเดิม	- งานนิเทศการศึกษา						
						-งานกิจการโรงเรียน						
...ะเภทการกิจ						-งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา						
...านธุรการ			๓	๓	นางประณี กาแก้ว	-งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย						
...ะเภทเชี่ยวเครื่อ						-งานโรงเรียน						
...ะเภทวิชาชีพ												
...ศึกษา(เงินอุดหนุน)	ศส.๓	๕๖-๒-๐๔-๕๕๐๐-๓๔๕	๓	-	ว่างเดิม							
...ศึกษา(นักบริหารงานศึกษา)			๓	๐	กำหนดใหม่							
...ป	ศส.๓	๕๖-๒-๐๔-๖๕๐๐-๓๔๕	๓	๓	นางสาวพัชราพรรณ ปัญญาประชุม							
...ป	ศส.๓	๕๖-๒-๐๔-๖๕๐๐-๓๔๖	๓	๓	นางจารุวรรณ์ โสบุญ							
...ป	ศส.๓	๕๖-๒-๐๔-๖๕๐๐-๓๔๗	๓	๓	นางสาวเกล้า โคตรบรม							

สแกนด้วย CamScanner

...ายการ/กลุ่มงาน	ระดับตำแหน่ง/อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนอัตราทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ว่างเดิม/หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	ภาระค่าใช้จ่าย (%)	อัตรากำลังที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ขอยุบเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ส่วนกลาง/กลุ่ม/ฝ่ายงาน/	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ สถานศึกษา
...น	คศ.๓	๕๖๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๔๘	๑	๑	นางสาวชูรีพร เสนาชัย							
...น	คศ.๓	๕๖๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๔๙	๑	๑	นางสาวเกตุดา อุณาพรหม							
...น	คศ.๓	๕๖๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๐๗	๑	๑	นายราวี เนินนาม							
...น	คศ.๓	๕๖๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๑๐	๑	๑	ว่าที่ รต.ศิริพร เงินนาม							
...หนุน	คศ.๓	๕๖๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๑๓	๑	๑	นางสาวมณีวรรณ ลีลาชัย							
...หนุน	คศ.๓	๕๖๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๑๒	๑	๑	นายก้องเกียรติ อัครศักดิ์ศรี							
...หนุน	ครูผู้ช่วย	๕๖๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๑๗	๑	๐	ว่างเดิม							
	ครูผู้ช่วย		๑	๐	กำหนดใหม่							
	ครูผู้ช่วย		๑	๐	กำหนดใหม่							
	ครูผู้ช่วย		๑	๐	กำหนดใหม่							
	ครูผู้ช่วย		๑	๐	กำหนดใหม่							
	ครูผู้ช่วย		๑	๐	กำหนดใหม่							
	ครูผู้ช่วย		๑	๐	กำหนดใหม่							
	ครูผู้ช่วย		๑	๐	กำหนดใหม่							
	ครูผู้ช่วย		๑	๐	กำหนดใหม่							
	ครูผู้ช่วย		๑	๐	กำหนดใหม่							
	ครูผู้ช่วย		๑	๐	กำหนดใหม่							
...มพหกิจ												
...การหน(เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	นางสาวศิริวัลย์ วงค์ยะมะ							
	-	-	๑	๑	นางสาวสมฤดี ปาทา							
	-	-	๑	๑	นางสาวสุริย์พร บรรจบราช							
	-	-	๑	๑	นางสาวอมรรัตน์ บุศรรมย์							
	-	-	๑	๑	นางสาวธาชินี กุศลเลิศวิทย์							
	-	-	๑	๑	นายฉัตรชัย ปิลอง							
	-	-	๑	๑	นางสาวทวินันท์ จักรเครือ							
...ไป												
...หนุน)	-	-	๑	๑	นายวิชิตพงษ์ แสนมุงคุณ							

สแกนด้วย CamScanner

ตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานเจ้าหน้าที่/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างตามภารกิจ	ระดับตำแหน่ง/อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนอัตราทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ว่างเติม/หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	ภาระค่าใช้จ่าย (%)	อัตรากำลังที่ขอกำหนดตำแหน่งเกษียณ/ขอยุบเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สำนัก/กอง/ฝ่าย/งาน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	กำหนดสายงาน
[illegible]												
[illegible]												
[illegible]				๑	๐	กำหนดใหม่						
[illegible]	ท.ศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๘	๑	๑	นางสาวสุมณฑา ทุพแหม่ง							
[illegible]	ท.ศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๙	๑	๐	ว่างเติม							
[illegible]												
[illegible]	-	-	๑	๑	นางกนกอร เพียรคำ							
[illegible]	-	-	๑	๑	นางสาวพัชรินทร์ จันทร์ศรีนวล							
[illegible]												
[illegible]			๑	๐	กำหนดใหม่							
[illegible]	ท.ศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๗	๑	๑	นางสาวนิภาภรณ์ แสนชนม์							
[illegible]	ท.ศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๐	๑	๑	นางเพชรลัดดา พีระธรรม							
[illegible]												
[illegible]												
[illegible]	ชก.	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๒	๑	๑	นายศุภวิชญ์ บัณฑิตถาวร	[illegible]						
[illegible]	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๘-๑๘๐๖-๐๐๑	๑	-	ว่างเติม	-งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน						
[illegible]						- งานกีฬาและนันทนาการ						
[illegible]	-	-	๑	๑	นายชุมพร ข้อสกุล							
[illegible]	-	-	๑	๑	นายอุทัย ผุยสุ							
[illegible]												
[illegible]												
[illegible]	ต้น	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	นางสาวพนารัตน์ นาโควงค์							
[illegible]												
[illegible]	ต้น	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	๑	๑	นายวีระยุทธ ศรีวิลัย	-งานบริหารงานทั่วไป						
[illegible]	ชก.	๕๖-๒-๑๑-๑๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายชัยยา อุปพงษ์	-งานพัฒนาชุมชน						
[illegible]						-งานสังคมสงเคราะห์						
[illegible]	-	-	๑	๑	นางสาวสุภาพร ทอนอามแก้ว	-งานกิจการสตรีและคนชรา		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ =	๑๑๕,๐๑๔,๔๖๐	ค่าใช้จ่าย	[illegible]	
[illegible]	-	-	๑	๑	นางสาววิริญญา เข้าหล่อ	-งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ =	๑๒๐,๙๙๔,๘๙๐	ด้านการ	[illegible]	
[illegible]	-	-	๑	๑	นางสาวศุภนิช ไชยงาม	งานพัฒนาชุมชน		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ =	๑๒๖,๙๗๖,๑๑๖	บริหาร	[illegible]	

สแกนด้วย CamScanner

...ำเภอ ...เรื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ ว่างเดิม/ หมายเหตุ	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลัง	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	อัตรากำลังที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ ขอยุบเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	มติ ก.ท.จ. ...ถถลบคำ
...ตรวจภายใน(๑๒)								กรณีหักเงินอุดหนุนทั่วไป			๓๗,๓๓๓	
						-บริหารงานทั่วไป		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ =	๔๘,๕๓๕,๖๐๐			๓๕,๓๑๘,๕๕๖
...จสอบภายใน	ชก.	๕๖-๒-๑๒-๑๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	นายจตุรภัทร อุปพงษ์	-.งานตรวจสอบภายใน		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ =	๕๕,๒๙๕,๐๗๑			๓๕,๑๑๒,๗๗๑
								งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ =	๖๑,๗๑๒,๕๑๖			๓๕,๕๔๔,๒๔๖
รวมอัตรา ทั้งสิ้น			๑๓๙	๑๑๕	รวมอัตรา เพิ่ม/ลด ในแต่ละปี			-	+๓๓			

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ โดยให้มีผลบังคับใช้ใน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และให้รายงานผลให้ ก.ท.จ.สกลนครทราบ ภายใน ๕ วัน ทำการ นับแต่วันที่รับทราบมติฯ

(นางรุ่งจิตร อรรถสาร)
เลขานุการ ก.ท.จ.สกลนคร

สแกนด้วย CamScanner



ประกาศเทศบาลตำบลเชียงเครือ
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. แล ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลเชียงเครือ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประเวช ไชยฮาด)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ

สแกนด้วย CamScanner



ประกาศเทศบาลตำบลเชียงเครือ
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลเชียงเครือ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลละแห่ง และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งงาน ให้รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงเครือ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลเชียงเครือ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ของเทศบาล และราชการที่ มิได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการในเทศบาล รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำร่างเทศบัญญัติ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาเทศบาล การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่างๆ และปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีโครงสร้างงานในสำนักปลัดเทศบาล ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

๑) งานบริหารงานทั่วไป
๒) งานการเจ้าหน้าที่
๓) งานส่งเสริมการเกษตร

๑.๒ ฝ่ายยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒) งานงบประมาณ
๓) งานนิติการ
๔) งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสาระสนเทศ
๕) งานประชาสัมพันธ์

สแกนด้วย CamScanner

๑.๓ ฝ่ายปกครอง

๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒) งานรักษาความสงบเรียบร้อย

๓) งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับการนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงิน ต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารการคลัง

๑) งานบริหารงานทั่วไป

๒) งานการเงินและบัญชี

๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน

๔) งานระเบียบการคลัง

๕) งานสถิติการคลัง

๒.๒ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๑) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๒) งานพัฒนารายได้และผลประโยชน์

๓) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๔) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง การควบคุมออกกแบบและก่อสร้างอาคารโรงงาน ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายการโยธา

๑) งานบริหารงานทั่วไป

๒) งานการโยธา

๓) งานควบคุมอาคาร

๔) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

๕) งานสำรวจและออกแบบ

๖) งานผังเมือง

๗) งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาจราจร

๘) งานประปา

สแกนด้วย CamScanner

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัยการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการ รักษาความสะอาด การจัดการขยะ มูลฝอย และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข

๑) บริหารงานทั่วไป

๒) งานบริการสาธารณสุข

๓) งานส่งเสริมสุขภาพ

๔) งานป้องกันและควบคุมโรค

๕) งานบริการรักษาความสะอาด

๖) งานการแพทย์ฉุกเฉิน

๗) งานสุขาภิบาลชุมชนและงานอนามัยสิ่งแวดล้อม

๘) งานสัตวแพทย์

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ตามมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การจัดการและส่งเสริมศาสนาและประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองการศึกษา ดังนี้

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

๑) งานบริหารการศึกษา

๒) งานแผนงานและงานงบประมาณ

๓) งานนิเทศการศึกษา

๔) งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

๕) งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

๖) งานโรงเรียนเทศบาลเชียงเครือ

๗) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ

๘) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอย

๕.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและธรรม

๒) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

๓) งานกีฬาและนันทนาการ

๔) งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕) งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน

สแกนด้วย CamScanner

๖. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาชน การส่งเสริมและพัฒนาสตรี การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในกองสวัสดิการสังคม ดังนี้

๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน

๑) งานบริหารงานทั่วไป

๒) งานพัฒนาชุมชน

๓) งานสังคมสงเคราะห์

๔) งานกิจการสตรีและคนชรา

๕) งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

๗) หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและตัวเลขต่างๆ ด้วยเทคนิคและวิธีการตรวจสอบที่ยอมรับโดยทั่วไปปริมาณมากน้อยตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของกระบวนการควบคุมภายในและความสำคัญของเรื่องที่ตรวจสอบ รวมทั้งวิเคราะห์และประเมินผลการบริหารและการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงิน การพัสดุ และทรัพย์สิน การบริหารงานด้านต่างๆของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ตรวจสอบระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สิน และการใช้ทรัพยากรทุกประเภท สอบทานและประเมินผลระบบการควบคุมภายใน ให้คำปรึกษาแนะนำตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆเกี่ยวกับงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

๗.๑งานตรวจสอบภายใน

๑) งานบริหารงานทั่วไป

๒) งานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายประเวช ไชยฮาด)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ

สแกนด้วย CamScanner