แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ปรับปรุงครั้งที่ ๕

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๙



สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงเครือ

อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ประกาศใช้ ณ วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ที่ ๑๒/๒๕๖๘

เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๕ ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่เทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ครั้งที่ ๔ ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๘ ซึ่งในระหว่างประกาศใช้แผนอัตรากำลังฯ ดังกล่าว เทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น การปรับปรุงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายใน,การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่, การปรับเกลี่ยตำแหน่งพนักงานเทศบาลและการปรับปรุงตำแหน่ง ทำให้ข้อมูลการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ที่ประกาศใช้เดิม นั้น

ในการนี้ เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลอัตรากำลังที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลเชียงเครือ ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยการบริหารทรัพยากรบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ภารกิจของเทศบาลตำบลเชียงเครือลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และ(แก้ไขเพิ่มเติม) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๗ โดยเทศบาลตำบลเชียงเครือได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเชียงเครือ จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๕ ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘ ตามมติเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเชียงเครือ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) สังกัด/ตำแหน่ง	โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) สังกัด/ตำแหน่ง
กองการศึกษา กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ชพ.) - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน	**กองการศึกษา** ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น - งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเครือ มีโครงสร้างการบริหารและระบบงาน การแบ่งงานระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเครือ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเชียงเครือ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแก้ไขเพิ่มเติม ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นโยบายรัฐบาล นโยบายนายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเครือ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเครือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเชียงเครือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงาน

หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเครือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเครือ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และตอบสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลเชียงเครือ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ นักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเชียงเครือตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเชียงเครือ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแก้ไขเพิ่มเติม ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเชียงเครือ และสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเชียงเครือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางภารกิจไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสกลนครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยจะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information)มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชนนอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์จากการนำข้อมูลปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการและแต่ละโครงการ/รายการนั้นใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใดนำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคนเพื่อกำหนดจำนวนพนักงานและพนักงานจ้าง โดยการแสดงรายการระบุเวลาการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้างว่าใน ๑ ปี จะมีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการเกลี่ย/กำหนดอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์การเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันโดยการนำยุทธศาสตร์แผนพัฒนามาประกอบการวิเคราะห์ภารกิจ/กิจกรรม โครงการที่จะต้องดำเนินการและสรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังที่กำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น/ลดลง และเกลี่ยอัตรากำลัง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเชียงเครือ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น๔ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๓.๖.๑ **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

๓.๖.๒ การเตรียมความพร้อมรองรับกรอบอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการ เมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่าง ให้ยุบเลิกกรณีงกล่าวได้มีการเตรียมพร้อมในเรื่องการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ให้แก่บุคลากรที่จะรับผิดชอบงานให้ต่อเนื่อง และได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ ค่างาน ความจำเป็น หากมีเหตุผลความจำเป็นเพียงพอ เทศบาลตำบลเชียงเครือจะพิจารณากำหนดตำแหน่งใหม่ทดแทนตำแหน่งที่ยุบเลิกดังกล่าว รวมถึงการสรรหาบุคลากรที่ว่างอื่นๆ มาทดแทนให้เพียงพอ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

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 มีระบบประปาให้บริการได้อย่างครอบคลุม ทั้ง 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.ศ.ล. และถนนแอสฟัลท์ติก ให้ครอบคลุมถนนทุกสายในเขตชุมชน และซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้อยู่ในสภาพดี 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 การจำหน่าย การระบายสินค้าทางการเกษตรของเกษตรกร ลดช่องว่างทางความรู้เพื่อเปิดโอกาสให้คนในสังคมได้พ้นจากความยากจน จัดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการรัฐมากขึ้น

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

๓. การรวมกลุ่ม การสร้างงาน สร้างอาชีพ ส่งเสริมให้มีการรวมตัวเป็นกลุ่มชุมชน กลุ่มอาชีพ มีการเรียนรู้ การจัดการแก้ไขปัญหาร่วมกันแล้วการเปลี่ยนแปลง พัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การรวมกลุ่มในการสร้างสร้างงาน สร้างอาชีพ โดยการนำทรัพยากรภูมิปัญญา ที่มีอยู่ในชุมชน ของตนมาสร้างเป็นอาชีพเพื่อการบริโภคในชุมชนและขายในชุมขนอื่นๆ ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีคุณภาพและมาตรฐาน สนับสนุนให้ความช่วยเหลือกลุ่มสินค้าการเกษตรโดยการจัดหาตลาดส่งออกให้มีราคาที่ดีขึ้น 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 และการจัดการและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ 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 พัฒนาศักยภาพของ

บุคลากรทุกระดับชั้น ทั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการพนักงาน เจ้าหน้าที่ ให้มีการอบรม ให้ความรู้ เพื่อรองรับการให้บริการในแต่ละด้านเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

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 พร้อมทั้งส่งเสริมความร่วมมือด้านการสาธารณสุขกับหน่วยงานต่างๆ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้มีบุคลากรทางสาธารณสุขอย่างเพียงพอ

๒. การจัดการขยะมูลฝอยชุมชน ควรมีการบริหารจัดการขยะอยางครบวงจร เริ่มตั้งแตระบบการเก็บรวบรวม การคัดแยก การนำกลับไปใชประโยชนและรูปแบบธนาคารขยะมูลฝอย เทศบาลควรพิจารณารูปแบบของการจัดการขยะมูลฝอยอยางครบวงจรเพื่อดำเนินการจัดการในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ โดยเริ่มจากการสำรวจขอมูลปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นจากแหลงกำเนิดตางๆ และการคาดการณในอนาคตตลอดจนสัดสวนหรือลักษณะองคประกอบของขยะมูลฝอยทางดานกายภาพ เคมีและอื่นๆ โดยขอมูลเหลานี้นำไปใชในการวางแผนและออกแบบระบบการจัดการขยะมูลฝอยที่สามารถรองรับได ในระยะยาว ตั้งแตขั้นตอนการคัดแยก การเก็บรวบรวม การขนสง การนำไปใชประโยชนและการกำจัด โดยคำนึงถึงเทคโนโลยีที่มีความเหมาะสม

รวมทั้งการคัดเลือกพื้นที่ รูปแบบของการบริหารจัดการ และมาตรการลดปริมาณขยะมูลฝอย โดยจัดให้มีการรณรงค์และนำระบบการนำวัสดุกลับคืนมาใช้ใหม่มากขึ้น พร้อมทั้งพิจารณาคาลงทุนและคาใช จ่ายในการดำเนินงานดานตางๆ อยางครบถวน และท้ายที่สุดแล้วควรมีกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมแลกระตุ้น การสร้างจิตสำนึกของคนในชุมชน อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ให้ประชาชนหันมาใส่ใจกับปัญหาดังกล่าวนี้มาก ยิ่งขึ้น

๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านการศึกษา ขาดแคลนบุคลากรทางด้านการศึกษา รวมทั้ง ระบบการศึกษายังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของการปฏิรูป ซึ่งมุ่งเน้นการสอน เพื่อให้เด็กมีองค์ความรู้ความจำมากกว่าทักษะทาง ความคิด การค้นคว้าทดลอง การจัดทำโครงการที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหา ทำให้ผลผลิตออกมา คือ ทรัพยากร มนุษย์ไม่ทันต่อเหตุการณ์และลักษณะสังคมในปัจจุบัน และทำให้จำนวนเด็กนักเรียน หลั่งไหลเข้าไปเรียนใน เขตเมือง จำนวนนักเรียนขาดแคลน

๒. ปัญหาด้านศาสนา ประชาชนไม่ให้ความสำคัญคุณธรรม จริยธรรม ขาดการปลูกฝังศีลธรรม และจริยธรรม ทั้งในครอบครัว และโรงเรียน โดยเฉพาะ เด็ก และเยาวชน ขาดการปลูกฝังในด้าน คุณธรรม จริยธรรม อย่างยั่งยืน คือ อาจจะมีอยู่บ้างแต่เป็นแบบฉาบฉวย ไม่เกิดผลที่ถาวรในขณะที่ต้องการ เห็นภาพการพัฒนาเด็ก เยาวชนในชุมชนไปสู่การเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ งร่างกายและจิตใจ มี สติ ปัญญา มีความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้ อย่าง มีความสุข

๓. ปัญหาด้านวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นบางอย่างเริ่มเสื่อมสลาย วัฒนธรรมท้องถิ่นไม่มีผู้สืบ ทอดหรือสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น จักสาน เครื่องปั้นดินเผา หมอเพลง หมอแคน ขาดผู้สืบทอด ขาด งบประมาณในการดำเนินการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณี ซึ่งถือได้ว่าวัฒนธรรมประเพณีว่าเป็นส่วนสำคัญอย่าง ยิ่งต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของคนและชุมชน แต่การนำเอาวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่นที่ดีงามมาช่วยใน การพัฒนาคนและสังคมไม่สามารถทำได้อย่างกว้างขวาง และจะถูกกลืนหายไปในไม่ช้า

ความต้องการ

๑. การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยการจัดการศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มุ่งเน้นการศึกษาให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา โดยจัดระบบการศึกษา ให้มีความหลากหลาย รูปแบบทั้งในระบบและนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยดำเนินการพัฒนาที่ เป็นระบบและต่อเนื่อง มีความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ พัฒนาคนโดยใช้ระบบคุณธรรม เป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ จัดรูปแบบการศึกษาทั้งในวัยเรียนและก่อนวัยเรียน ส่งเสริมพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา จัดสถานศึกษา สื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความ ต้องการของผู้เรียนนำไปสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาและก้าวสู่ประชาคมอาเซียนต่อไป

๒. การปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่เยาวชน จำเป็นต้องเริ่มแต่เด็ก เพราะเด็กจะสามารถ บันทึกจริยธรรมในช่วงนั้น ได้มากที่สุด พ่อ แม่ ญาติพี่น้อง ผู้ใกล้ชิดของเด็กในวัยนี้ จึงมีบทบาทสำคัญมาก ใน การปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม และควรทำอย่างต่อเนื่องผ่านทางกิจกรรมต่างๆ ทั้งในและนอกหลักสูตร จนกระทั่งเด็กเหล่านี้เข้าสู่ การเรียนในระบบตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา เติบโตเป็นผู้ใหญ่ มากขึ้น การปลูกฝังทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ยังคงต้องดำเนินต่อไป อย่างเป็นธรรมชาติ เพื่อให้เป็นทั้งคน เก่ง 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

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)) (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐)) (๘) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔)) (๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙)) (๑๐) การจัดให้มีและการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๓ ส่วนราชการ คือ **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาและกองสวัสดิการสังคม**

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
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)) 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)) **(๑๐)** (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘)) (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))	ด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองการศึกษา**

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ (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 จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเชียงเครือเป็นสำคัญ

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

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 เสริมสร้าง

คุณภาพชีวิตที่จำเป็นต่อความอยู่รอดขั้นพื้นฐานของประชาชน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

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
๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรมประเพณี
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

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

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 สวนราชการ มีการจัดการดำเนินงานแยกตามหน้าที่ โดยได้แบ่งสวนงานที่มีลักษณะเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันไว้ใน 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 เทศบาลตำบลเชียงเครือ กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๒๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเชียงเครือ มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมจำนวนมากในส่วนราชการต่างๆ ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ ทั้งยัง ต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านในการปฏิบัติภารกิจ จึงต้องมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหา ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงเครือและเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้ง จะต้องดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ และให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต่อไป

๗.๑ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังภายในองค์กร

๗.๑.๑ <u>นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงเครือ</u>

เทศบาลตำบลเชียงเครือ ถือว่ามีทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม 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 ทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์

ขององค์กร 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

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. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรม 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 IT
๘. การกระจายกันอยู่ของกองงานหรือฝ่ายงานต่างๆ ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ ส่งผลให้การควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลาบาก
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
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

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

<u>๑. ปริมาณงาน</u>

ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลด ของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนามาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

<u>๒. มาตรฐานการทำงาน</u>

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 เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนด

จำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป 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

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 แสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด แทศบาลตำบลเชียงเครือ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ เทศบาลและพื้นที่ใกล้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ

เทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	เทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส</u> O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาลในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ (ระดับองค์กร)

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

	ประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนจากคู่มือ วิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงเครือ การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลเชียงเครือ ดังนี้

การวางแผนงาน เทศบาลตำบลเชียงเครือแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย เทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

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	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางสาวพนารัตน์ นาโควงษ์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นายชาญชัย ใครบุตร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นางสาวนภัสนันท์ ลุนลาน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

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

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อยางมีประสิทธิภาพ 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

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

การเก็บข้อมูลยุทธศาตร์และภารกิจของหน่วยงาน

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

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ เทศบาลตำบลเชียงเครือ

ประเด็นยุทธศาสตร	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา กาส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ การสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมสวัสดิการและการพัฒนาชีวิตของประชาชน การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่ประชาชน	**- ปลัดเทศบาล** **- รองปลัดเทศบาล** **- สำนักปลัดเทศบาล** **- กองการศึกษา** **- กองสวัสดิการสังคม**
๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น	การส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะศาสนาวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมและบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยวและสวนสาธารณะในพื้นที่ตำบล	**- ปลัดเทศบาล** **- รองปลัดเทศบาล** **- สำนักปลัดเทศบาล** **- กองการศึกษา**

	เชียงเครือและอำเภอเมืองสกลนคร	**- กองช่าง**
๓. ยุทธศาสตร์การเกษตรและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	การพัฒนาส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ตามแนวเกษตรอินทรีย์และแนวเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนา วางแผนส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชยกรรม	**- ปลัดเทศบาล** **- รองปลัดเทศบาล** **- สำนักปลัดเทศบาล** **- กองสวัสดิการสังคม**
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**

การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

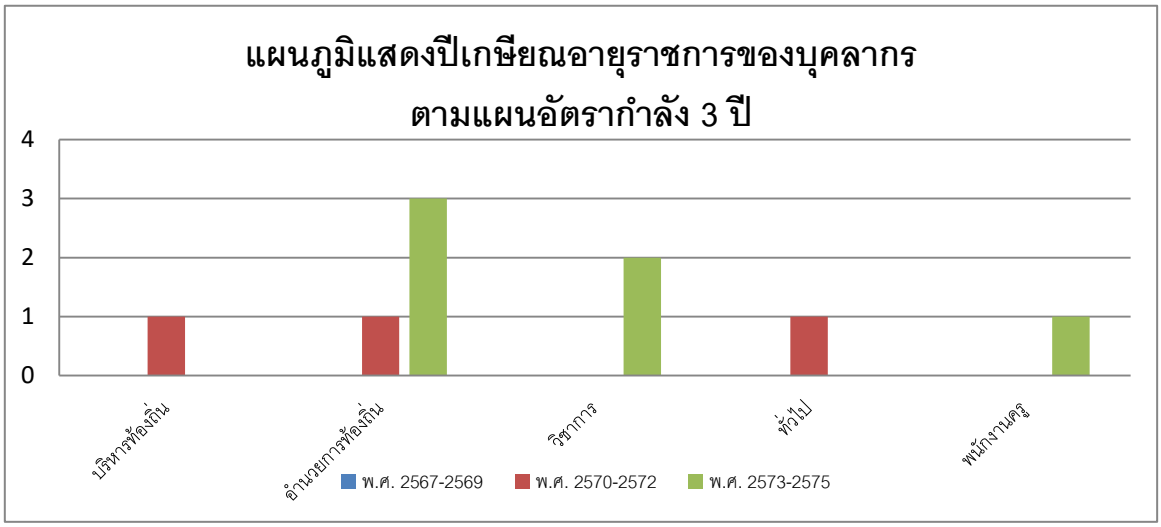
เทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บ รวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของ บุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

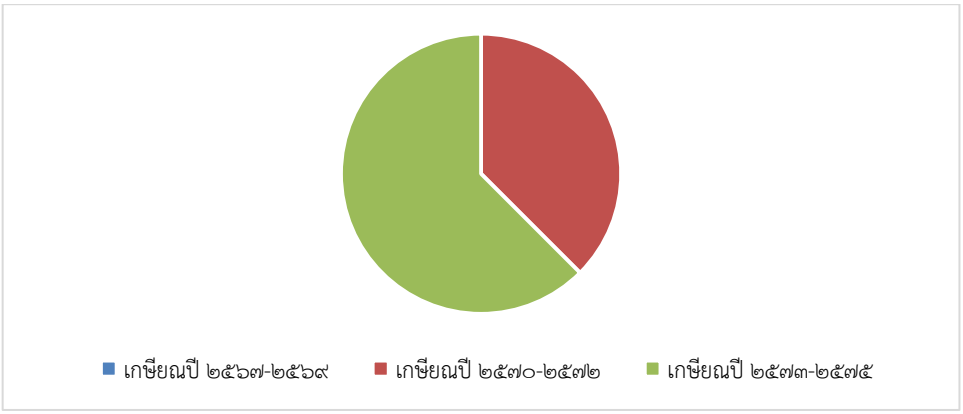
การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

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

การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลเชียงเครือ มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้





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

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลเชียงเครือ จะเตรียมการดำเนินการ สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่ เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ 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 และ

มีเจ้าภาพที่ชัดเจน 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 การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลเชียงเครือเป็นองค์กรขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



การจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

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 จึงได้จัดทำโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ สามารถประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในอนาคต เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด และจากการกำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง และโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

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
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๓ 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

(๓) ฝ่ายปกครอง กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร(ปก./ชก.) จำนวน ๒ อัตรา
- นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.) จำนวน ๑ 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 ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา

๔) กองคลัง ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย มีผู้อำนวยการกองคลัง เป็นผู้บังคับบัญชา คือ

- นักบริหารงานการคลัง ระดับ กลาง ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงานการคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการ เงินกู้ งานจัดระดับงาน งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำการทำความเห็นและสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าของเทศบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑) ฝ่ายบริหารงานคลัง กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่พัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

(๒) ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

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

๕) กองช่าง ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย มีผู้อำนวยการกองช่าง เป็นผู้บังคับบัญชา คือ

- นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางโครงการ 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
- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักโภชนาการ(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป 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 ๑๐ อัตรา
- ครูผู้ช่วย จำนวน ๑๐ อัตรา
- ผู้ช่วยครู จำนวน ๖ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(บุคลากรสนับสนุนการสอน) จำนวน ๑ อัตรา
- นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา

(๒) ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา 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
๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ **๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ** - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการเกษตร **๑.๓ ฝ่ายปกครอง** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานทะเบียนราษฎร	**๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)** **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ **๑.๒ ฝ่ายยุทธศาสตร์และงบประมาณ** - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานนิติการ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสาระสนเทศ - งานประชาสัมพันธ์ **๑.๓ ฝ่ายปกครอง** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานส่งเสริมการเกษตร	
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	**๓. กองช่าง (๐๕)** **๓.๑ ฝ่ายการโยธา** -งานบริหารงานทั่วไป -งานการโยธา -งานควบคุมอาคาร -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	

- งานจัดการคุณภาพน้ำ -งานควบคุมอาคาร -งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและสัญญาจราจร -งานประปา	-งานสำรวจและออกแบบ -งานผังเมือง -งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาจราจร -งานประปา	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) **๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** -บริหารงานทั่วไป -งานสุขาภิบาลชุมชนและงานอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานบริการรักษาความสะอาด -งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานสัตวแพทย์ -งานการแพทย์ฉุกเฉิน	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)** **๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** -บริหารงานทั่วไป -งานบริการสาธารณสุข -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานบริการรักษาความสะอาด -งานการแพทย์ฉุกเฉิน -งานสุขาภิบาลชุมชนและงานอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานสัตวแพทย์	
๕. กองการศึกษา (๐๘) **ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนงานและงานงบประมาณ - งานศึกษานิเทศก์ **กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น -งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน	**๕. กองการศึกษา (๐๘)** **ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานบริหารการศึกษา - งานแผนงานและงานงบประมาณ - งานนิเทศการศึกษา -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา -งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย -งานโรงเรียนเทศบาลเชียงเครือ -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอย **ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน	
๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) **ฝ่ายพัฒนาชุมชน** -งานบริหารงานทั่วไป -งานพัฒนาชุมชน	**๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)** **ฝ่ายพัฒนาชุมชน** -งานบริหารงานทั่วไป -งานพัฒนาชุมชน	

-งานสังคมสงเคราะห์ -งานกิจการสตรีและคนชรา -งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส	-งานสังคมสงเคราะห์ -งานกิจการสตรีและคนชรา -งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	
<u>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๑)</u> **ฝ่ายตรวจสอบภายใน** -งานตรวจสอบภายใน	**<u>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๑)</u>** **ฝ่ายตรวจสอบภายใน** -งานบริหารงานทั่วไป -งานตรวจสอบภายใน	

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 เว็บไซด์ของหน่วยงานด้วย

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

- ✓ 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

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>นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</u>
<u>ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ</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 และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม 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

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

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

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

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

- 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

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

ภาคผนวก

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี 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	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร(ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นิติกร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	-	-	-	ว่างเดิม๑
เจ้าพนักงานทะเบียน(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ						-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๒	๒	๒	๒	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังมีคนครอง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
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	-	-	-	ว่าง ๑ ก.ค.๖๘
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการคลัง(ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
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	-	-	-	ว่าง ๒ มค.๖๘
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	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังมีคนครอง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๓	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป						-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)</u>						-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักโภชนาการ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	+๑			
พนักงานจ้างตามภารกิจ						-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักโภชนาการ	๑	-	๑	๑	๑		-๑	-	ยุบเลิกตามเงื่อนไข
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	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	-	-	-	๑			+๑	ณ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘
หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			๑	๑	-			-๑	
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๓	๒	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม๑
นักสันทนาการ(ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักสันทนาการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังมีคนครอง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>โรงเรียนเทศบาลเชียงเครือ</u>						-	-	-	
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	-	๑	๑	๑		-	-	ว่างเดิม
ครู	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	-	-	๑๐	๑๐	๑๐	+๑๐	-	-	(ขอ สถ.) กำหนดรอการจัดสรร๑๐
พนักงานจ้างภารกิจ									
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	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			กำหนดรอการจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม(อุดหนุน)
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ									
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ	-	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดรอการจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	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	**๑๓๐**	**๑๑๐**	**๑๔๒**	**๑๔๒**	**๑๔๒**	**+๑๔**	**-๑**	**+๑ -๑**	

งบประมาณรายจ่าย ปี๖๙ ๑๐๘,๕๗๖,๖๐๐ ๑๐๘,๕๗๖,๖๐๐ เพิ่ม +๐ +๐

ยุบ -๐ -๐ -๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นายทรงพล เนื่องสิทธะ	นักบริหารงานท้องถิ่น(ปลัดเทศบาล)	กลาง	๑	๑	๗๐๒,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๖๘๐	๒๔,๒๔๐	๒๔,๒๔๐	๘๙๓,๔๐๐	๘๙๔,๙๖๐	๙๑๙,๒๐๐	(๕๘,๕๖๐)
๒	นายศักย์วริษฐ์ อินธิแสง	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๗๔,๒๐๐	๕๙๒,๒๐๐	(๔๒,๘๙๐)
๓	นายชาญชัย ใครบุตร	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	กลาง	๑	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๗๐๒,๙๖๐	๗๐๒,๙๖๐	๗๒๒,๘๘๐	(๔๕,๗๕๐)
๔	นางสาวสิริมนต์ การุญ	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๘๖,๙๖๐	๔๘๗,๖๘๐	๕๐๓,๑๖๐	(๓๗,๙๖๐)
๕	นางสาวนลินี วันชนะ	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และงบประมาณ)	ต้น	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๕๗๕,๘๘๐	๕๗๕,๘๘๐	๕๙๓,๗๖๐	(๔๔,๙๙๐)
๖	นางสาววัลภา พรมบรรดิษฐ์	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๓๒,๖๘๐	๕๓๓,๒๘๐	๕๕๐,๘๐๐	(๔๑,๕๕๐)
๗	นางเตือนใจ กุลสละ	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๒,๖๘๐	(๒๙,๖๘๐)
๘	นางสาวนภัสนันท์ ลุนลาน	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๕,๙๖๐	๓๘๙,๒๘๐	(๓๐,๒๒๐)
๙	นางสาวกุลธิดา ราษฎร์เหนือ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๕๕,๗๖๐	๔๖๙,๙๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๑๐	นายพีรพงษ์ บุญสาร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๔๖,๐๐๐	๒๕๔,๘๘๐	(๑๙,๘๐๐)
๑๑	นางสาววลีรัตน์ สุขทวี	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๗๖๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๙,๑๑๐)
๑๒	นางสาวรัตนาภรณ์ พิลาศรี	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	๑	๓๐๓,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๓๑๒,๙๖๐	๓๑๓,๓๒๐	๓๒๓,๘๘๐	(๒๕,๒๗๐)
๑๓	นายวรวุฒิ รัตน์อัน	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๓๗๒,๐๐๐	๓๗๒,๘๔๐	๓๙๐,๘๔๐	(๔๒,๘๙๐)
๑๔	นางสาววัณละดา หาญมนตรี	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๔๒,๔๔๐	๔๕๕,๘๘๐	(๓๕,๗๗๐)
๑๕	นายอนุชา อัคศรี	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๗๗,๔๘๐	๔๙๓,๒๐๐	(๓๘,๕๒๐)
๑๖	พันจ่าเอกบุญสา โคตรอาษา	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๕๖๖,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๘,๘๘๐	๒๔,๔๘๐	๕๘๔,๘๘๐	๕๗๕,๗๖๐	๖๐๐,๒๔๐	(๔๗,๒๔๐)
๑๗		เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเดิม)
๑๘	นางจิตรลัดดา พบจันอัด	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๖๙,๖๐๐	๓๗๐,๐๘๐	(๒๙,๘๑๐)
๑๙		เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๐		เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่ตั้งไหม่	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๑	นางสาวนิพาพร โนนใหญ่	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๑๓,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๕๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	(๑๗,๗๕๐)
๒๒	นายสันติชาย เครือคำ	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๓๒๕,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๖๐	๑๔,๑๖๐	๓๓๘,๑๖๐	๓๕๑,๗๒๐	๓๖๕,๘๘๐	(๒๗,๐๙๐)
๒๓	นายนิพนธ์ ทิพย์สุวรรณ	ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๓๑๑,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔๘๐	๑๒,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๓๑๒,๐๐๐	๓๒๔,๔๘๐	๓๓๗,๕๖๐	(๒๕,๙๖๐)
๒๔	นายชานนท์ พรหมสาขา ณ สกลนคร	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๒๖,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	-๕,๔๐๐	๙,๒๔๐	๒๓๕,๙๒๐	๒๓๐,๕๒๐	๒๓๙,๗๖๐	(๑๘,๙๐๐)
๒๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๖	นางสาวพรรษศรณ์ ดิลกสายทองดี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๗๐,๗๖๐	๑๗๗,๖๐๐	(๑๓,๑๕๐)
๒๗	นายสุทัศ ภักดีสวัสดิ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๘,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๖,๗๖๐	๒๑๕,๐๔๐	๒๒๓,๖๘๐	(๑๖,๕๖๐)
๒๘	นายเด่นชัย ชาแสน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๕,๗๖๐	๕,๕๒๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๔,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐	(๑๑,๙๖๐)
๒๙	นายสุพจน์ วันดี	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๒๑๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๔,๒๘๐	๒๓๓,๒๘๐	๒๔๒,๖๔๐	(๑๗,๙๗๐)
๓๐	นายสุริยันร์ กาแก้ว	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๙๗,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๖๘๐	๒๑๓,๙๖๐	๒๒๒,๖๐๐	(๑๖,๔๘๐)
๓๑	นายณรงค์ พรหมแสง	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๙๔,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๑,๘๔๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๘,๔๐๐	(๑๖,๑๗๐)
๓๒	นายอำนาจ พิสสะโสระ	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๔๓,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๑,๘๘๐	(๑๑,๙๙๐)
๓๓	นายเอกพงษ์ ดินแผ่น	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๓๕,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๑,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๕๒๐	(๑๑,๒๙๐)
๓๔	นายศิริชัย สังกฤษ	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	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	(๙,๐๐๐)
๓๖	นางสาวร่มทิพย์ กานุสนธิ์	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	กลาง	๑	๑	๕๕๘,๗๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๗๑๒,๘๐๐	๗๓๒,๓๖๐	๗๕๒,๖๔๐	(๔๖,๕๖๐)
๓๗	นางศรีจันทรา ธีระเดชากุล	นักบริหารงานการคลัง(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๓๒,๖๘๐	๕๔๙,๓๖๐	๕๖๖,๘๘๐	(๔๑,๕๕๐)
๓๘		นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเดิม)
๓๙		นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเดิม)
๔๐	-	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเดิม)
๔๑	นางสาววิระยา สีสว่าง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๑,๑๔๐)
๔๒	นางสาวศรีวิไล สอนพิมพ์	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๔๓		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔๔	นางกัญญาภัทร โคตรธรรม	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑				๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑,๐๑๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๗๖,๑๓๐	๓๐๒๙๐
๔๕	นางสาวณัฐริกา ขวัญเมือง	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๒๗,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๘๓๐	๒๓๖,๗๖๐	๒๔๖,๒๔๐	๒๔๗,๐๗๐	(19,730)
๔๖	นางสาวกาญจนาพร เหลาแตว	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๒๗,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๘๓๐	๒๓๖,๗๖๐	๒๔๖,๒๔๐	๒๔๗,๐๗๐	(19,730)
๔๗	นางสาวอาจารีย์ ไชยฮาด	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๘,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๐๔๐	๗๒๐	๒๐๖,๕๒๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๑๕,๒๘๐	(๑๗,๒๑๐)
๔๘	นางสาวนันท์นภัส คำเมลี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๓๘,๙๒๐	-	๑	๑	๑				๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๘๗๐	๒๔๘,๕๒๐	๒๕๘,๔๘๐	๒๕๙,๓๕๐	(๒๐,๗๑๐)
๔๙	นางสาวอุไรวรรณ จันทร์ลา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๔,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๕๖๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๖๗,๔๐๐	๑๖๗,๙๖๐	(13,410)
๕๐	นางสาวสุทธิดา อุตวงค์ษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๗๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๖๒๐	๑๗๗,๒๔๐	๑๘๔,๔๔๐	๑๘๕,๐๖๐	(14,770)
๕๑	นางสาวอรอุมา ยงยิ่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๙,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๖๒๐	๑๗๖,๐๔๐	๑๘๓,๑๒๐	๑๘๓,๗๔๐	(14,670)
๕๒	นายสุพจน์ โสภา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๒๖,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๘๒๐	๒๓๖,๐๔๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๔๖,๓๔๐	(19,670)
๕๓	นายชรินทร์ แสนบรรดิษฐ์	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กลาง	๑	๑	๔๙๕,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑,๖๒๐	๖๔๕,๘๔๐	๖๖๓,๙๖๐	๖๖๕,๕๘๐	(42,620)
๕๔		นักบริหารงานช่าง(หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเดิม)
๕๕	นายรัษฎากร ปากดีสี	วิศวกรโยธา	ปก.	๑	๑	๒๙๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑				๙,๔๘๐	๙,๗๒๐	๘๔๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๑๒,๙๖๐	๓๑๓,๘๐๐	(๒๔,๔๘๐)
๕๖	นายสิทธิศักดิ์ แพงคำฮัก	นายช่างโยธา	อส.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	-	๑	๑	๑				๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑,๓๙๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	๕๑๖,๐๗๐	(๔๐,๒๖๐)
๕๗		นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๕๘	นายธนวัฒน์ บุญคุ้ม	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑				๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๙๙๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๗๐,๒๓๐	(๒๘,๘๘๐)
๕๙	-	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๖๐	นางสาวกรรณิการ์ สังครุฑ	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๔,๑๒๐	-	๑	๑	๑				๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๗๔๐	๒๑๒,๔๐๐	๒๒๐,๙๒๐	๒๒๑,๖๖๐	(๑๗,๐๑๐)
๖๑	นางสาวรัชฎาพร เรืองสวัสดิ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑				๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๕๕๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๓,๘๗๐	(๑๒,๕๗๐)
๖๒	นายนริศ อินหนอง	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๒๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑				๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๘๓๐	๒๓๘,๒๐๐	๒๔๗,๘๐๐	๒๔๘,๖๓๐	(๑๙,๐๘๐)
๖๓	นายเอกพล นนท์คำวงค์	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑				๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๗๐๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๘,๕๖๐	๒๐๙,๒๖๐	(๑๖,๐๖๐)
๖๔	นายภิพัฒ โสบุญ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๓๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๘๖๐	๒๔๗,๕๖๐	๒๕๗,๕๒๐	๒๕๘,๓๘๐	(๑๙,๘๓๐)
๖๕	นายศราวุฒิ แสนบรรดิษฐ์	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๑๓,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๗๘๐	๒๒๒,๖๐๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๓๒,๓๘๐	(๑๗,๘๓๐)
๖๖	นายพรสวรรค์ พรมรัง	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๖๙๐	๑๙๖,๙๒๐	๒๐๔,๘๔๐	๒๐๕,๕๓๐	(๑๕,๗๗๐)

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่พึงมี	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๖๗	นายกรณพัฒน์ พุ่งสิน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๖,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๗๑๐	๒๐๔,๗๒๐	๒๑๓,๐๐๐	๒๑๓,๗๑๐	(๑๖,๔๐๐)
๖๘	นายบุรีลักษณ์ คำศรี	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๙๙,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๗๓๐	๒๐๗,๙๖๐	๒๑๖,๓๖๐	๒๑๗,๐๙๐	(๑๖,๖๖๐)
๖๙	นายไมตรี เดชะ	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๐	นางอินทรา ศรีละวัลย์	นักบริหารงานสาธารณสุข(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๘๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๗๓๓,๐๘๐	๗๕๔,๐๘๐	๗๗๕,๖๘๐	(๕๒,๓๗๐)
๗๑		นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเดิม)
๗๒	นายคมสันต์ จันทะพรม	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๒๘๔,๘๒๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๑๒,๐๖๐	(๒๒,๖๐๐)
๗๓	นางสาวศรุดา เปรมปรีดิ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๒๖๒,๘๖๐	๒๗๖,๔๘๐	๒๙๐,๑๐๐	(๒๐,๗๗๐)
๗๔	นายวัชรินทร์ เชื้อคำเพ็ง	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑		๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑				๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๖๘,๙๔๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๑๘๐	(๒๑,๕๐๐)
๗๕	นายธวัชชัย จิตรจักร	นักโภชนาการ	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐								๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๒๑๒,๘๒๐	๒๒๖,๔๔๐	๒๔๐,๐๖๐	(๑๘,๘๔๐)
๗๖	นายศักดิ์ชัย ทองนาค	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๒๘๐	(๑๕,๐๐๐)
๗๗	นางสาวจิตรลดา ก้อนแพง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๐,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๐๘,๖๘๐	๒๑๗,๐๘๐	๒๒๕,๔๘๐	(๑๖,๗๒๐)
๗๘	นางสาวกฤติยา พิษสุวรรณ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๒๓,๒๔๐		๑	๑	๑				๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๑๒๘,๒๘๐	๑๓๓,๔๔๐	๑๓๘,๖๐๐	(๑๐,๒๗๐)
๗๙	นายวินิจ ภูละคร	พนักงานขับเครื่องกลเบา	(ทักษะ)	๑	๑	๑๔๘,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๕๔,๒๐๐	๑๖๐,๔๔๐	๑๖๖,๖๘๐	(๑๒,๓๕๐)
๘๐	นายสัญญา เฮืองฮุง	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๔๓,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๑๔๘,๐๘๐	๑๕๓,๑๒๐	๑๕๘,๑๖๐	(๙,๘๗๐)
๘๑	นายศรีนคร ชมภูจันทร์	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๕๔,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๖๗,๔๐๐	๑๗๓,๘๘๐	(๑๒,๘๙๐)
๘๒	นายบุญยงค์ จันทร์ลา	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	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	(๙,๐๐๐)
๘๔		คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๘๕	นายทนงค์ศักดิ์ ชมภูจันทร์	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	๕๓๙,๑๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๖๙๓,๑๒๐	๗๑๒,๘๐๐	๗๓๒,๓๖๐	(๔๔,๙๓๐)
๘๘	นางปิยนุช กรพันธ์	นักบริหารงานศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๐๘,๘๐๐	๕๒๔,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
๘๙	นายศุภวิชญ์ บัณฑิตถาวร	นักบริหารงานศึกษา (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๑๘,๐๐๐			๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๘,๑๖๐	๕๐๘,๘๐๐	๕๒๔,๕๒๐	๕๓๒,๖๘๐	(๓๙,๖๓๐)

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด						ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
							-													
๙๐	นางสาววราภรณ์ พันธุ์แก้ว	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๑๑๐	๑,๐๙๐	๑,๑๒๐	๓๕๖,๔๓๐	๓๕๗,๕๒๐	๓๕๘,๖๔๐	(๒๙,๖๘๐)
๙๑	นางสาวพิรุณรัตน์ อุ่มทียมโสม	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑				๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๓๖๘,๖๔๐	๓๘๑,๙๖๐	๓๙๗,๒๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๙๒		นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเดิม)
๙๓		นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเดิม)
๙๔		เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๙๕	นายชุมพร ข้อสกุล	ผู้ช่วยนักสันทนาการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๓๒๗,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๑๖๐	๓๔๐,๐๘๐	๓๕๓,๗๖๐	๓๖๗,๙๒๐	(๒๗,๒๕๐)
๙๖	นางประณี กาแก้ว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๗๓,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(๑๔,๔๒๐)
๙๗	นายอุทัย ผุยสุ	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๒๐๖,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๕,๑๖๐	๒๒๓,๘๐๐	๒๓๒,๘๐๐	(๑๗,๒๔๐)
๙๘	นางสาวศกมล เรืองสวัสดิ์	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คส.๓	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							อุดหนุน
๙๙		รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-							ว่างเดิม
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	นายจักรพงศ์ แสนสุริวงค์	ครู	คส.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							อุดหนุน
๑๑๐	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							รออนุมัติกรมอุดหนุน
๑๑๑	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							รออนุมัติกรมอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๑๒	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							รออนุมัติกรมอุดหนุน
๑๑๓	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							รออนุมัติกรมอุดหนุน
๑๑๔	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							รออนุมัติกรมอุดหนุน
๑๑๕	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							รออนุมัติกรมอุดหนุน
๑๑๖	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							รออนุมัติกรมอุดหนุน
๑๑๗	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							รออนุมัติกรมอุดหนุน
๑๑๘	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							รออนุมัติกรมอุดหนุน
๑๑๙	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							รออนุมัติกรมอุดหนุน
๑๒๐	นายปรโมทย์ ลาชัย	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๙๕,๓๖๐	๒๐๓,๕๒๐	(๑๕,๖๐๐)
๑๒๑	นางสาวสุรีย์พร บรรจบราช	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๔๖,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๖,๙๒๐	๒๖๗,๒๔๐	๒๗๘,๐๔๐	(๒๐,๕๘๐)
๑๒๒	นางสาวอมรรัตน์ นุศรรมย์	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๒๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๗,๓๖๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๕๗,๐๔๐	(๑๙,๐๑๐)
๑๒๓	นางสาวธาชินี กุศลเฉลิมวิทย์	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๓๐,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๕๒๐	๒๔๙,๑๒๐	๒๕๙,๒๐๐	๑๙๑๘๐
๑๒๔	นายฉัตรชัย ปิลอง	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๔๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๘,๙๖๐	๒๖๙,๔๐๐	๒๘๐,๒๐๐	(๒๐,๗๕๐)
๑๒๕	นายอทิตยกุล มาป้อง	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๒๖	นางสาวศิริวัลย์ วงค์ยะมะ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(บุคลากรสนับสนุนการสอน)	(คุณวุฒิ)	๑	๑		-	๑	๑	๑	-	-	-							(อุดหนุน)
๑๒๗	นายวิชิตพงษ์ แสนมุงคุณ	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	๑	๑		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(อุดหนุน)
๑๒๘		หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑									รอกรมฯจัดสรร
๑๒๙	นางสาวสุมณฑา ทุพแหม่ง	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							อุดหนุน
๑๓๐	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							อุดหนุน
๑๓๑	นางกนกอร เพ็ชรคำ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							อุดหนุน
๑๓๒		หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑									รอกรมฯจัดสรร
๑๓๓	นางสาวนิภาภรณ์ แสนชนม์	ครู	คศ.๑	๑	๑		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๓๔	นางเพชรลัดดา พีระธรรม	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด						ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๓๕	นางสาวบังอร บุราณสาร	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๓๖	นางสาวพนารัตน์ นาโควงค์	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๘๒,๙๖๐	๕๘๒,๙๖๐	(๔๓,๕๘๐)
๑๓๗	นายวีระยุทธ์ ศรีวิไลย	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๔๙๓,๕๖๐	๔๙๕,๔๘๐	๔๙๕,๙๖๐	(๓๘,๕๒๐)
๑๓๘	นายชัยยา อุปพงษ์	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๐๖,๕๒๐	๕๐๗,๒๔๐	๕๐๗,๗๒๐	(๔๐,๙๐๐)
๑๓๙	นางสาวสุภาพร ทอนฮามแก้ว	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๓๒๘,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๒๘๐	๓๔๑,๘๘๐	๓๔๒,๓๖๐	๓๔๒,๙๖๐	(๒๗,๓๙๐)
๑๔๐	นางสาววิริญญา เบ้าหล่อ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๓๐,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๙,๔๐๐	๒๓๙,๗๖๐	๒๔๐,๑๒๐	(๑๙,๑๘๐)
๑๔๑	นางสาวศุภนิช ไชยงาม	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๔๖,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๖,๐๘๐	๒๕๖,๔๔๐	๒๕๖,๘๐๐	(๒๐,๕๑๐)
๑๔๒	นายจตุรภัทร อุปพงษ์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๐๒,๘๔๐	๔๐๒,๔๘๐	(๓๒,๔๕๐)
(๕)	**รวม**			**๑๔๒**	**๑๑๐**	**๓๒,๔๔๐,๘๐๐**	**๑,๐๕๓,๖๐๐**	๑๔๐	๑๔๐	๑๔๑	-	-	-	**๑,๕๒๕,๖๕๐**	**๑,๑๓๕,๑๕๐**	**๙๘๖,๘๑๐**	๓๔,๖๙๖,๐๕๐	๓๕,๔๘๙,๘๐๐	๓๖,๓๖๘,๐๑๐	
(๖)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%**					**๕,๐๒๔,๑๖๐**	-										๕,๒๐๔,๔๐๘	๕,๓๒๓,๔๗๐	๕,๔๕๕,๒๐๒	
(๗)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**					**๓๗,๔๖๔,๙๖๐**	-										๓๙,๙๐๐,๔๕๘	๔๐,๘๑๓,๒๗๐	๔๑,๘๒๓,๒๑๒	
(๘)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**					**๓๔.๕๑**	-										**๓๕.๐๐**	**๓๔.๐๙**	**๓๓.๒๗**	

หมายเหตุ

๑.ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = (๑๐๘,๕๗๖,๖๐๐)

๒.ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ = (๑๐๘,๕๗๖,๖๐๐x๕%)+๑๐๘,๕๗๖,๖๐๐= ๑๑๔,๐๐๕,๔๓๐

๓.ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ = (๑๑๔,๐๐๕,๔๓๐x๕%)+๑๑๔,๐๐๕,๔๓๐= ๑๑๙,๗๐๕,๗๐๑

๔.ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ = (๑๑๙,๗๐๕,๗๐๑x๕%)+๑๑๙,๗๐๕,๗๐๑=๑๒๕,๖๙๐,๙๘๗

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๕

ปลัดเทศบาล
นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง) (๑)

<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)(๑)

รองปลัดเทศบาล
นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับต้น) (๑)

สำนักปลัดเทศบาล

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (๑)
๒.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๓)
๓.นักจัดการงานทั่วไป (ปก. /ชก.)(๑)
๔.นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)(๑)
๕.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)(๒)
๖.นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)(๒)
๗.นิติกร (ปก./ชก.) (๑)
๘.นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)(๑)
๙.นักจัดการงานเทศกิจ (ปก. /ชก.)(๑)
๑๐. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)(๑)
๑๑.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง. /ชง.)(-)
๑๒.เจ้าพนักงานทะเบียน(ปง./ชง.)(๑)
๑๒เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)(-)(-)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑.ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร (๑)
๒.ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๑)
๓.ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ (๑)
๓.ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)
๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน(-)
๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์(๑)
๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)(๑)
๘.พนักงานขับรถยนต์ (๕)
พนักงานจ้างทั่วไป
๑.นักการภารโรง (๑)
๒.คนงาน (๑)

กองคลัง

๑.นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (๑)
๒.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑)(-)
๓.นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)(-)
๔.นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)(-)
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)

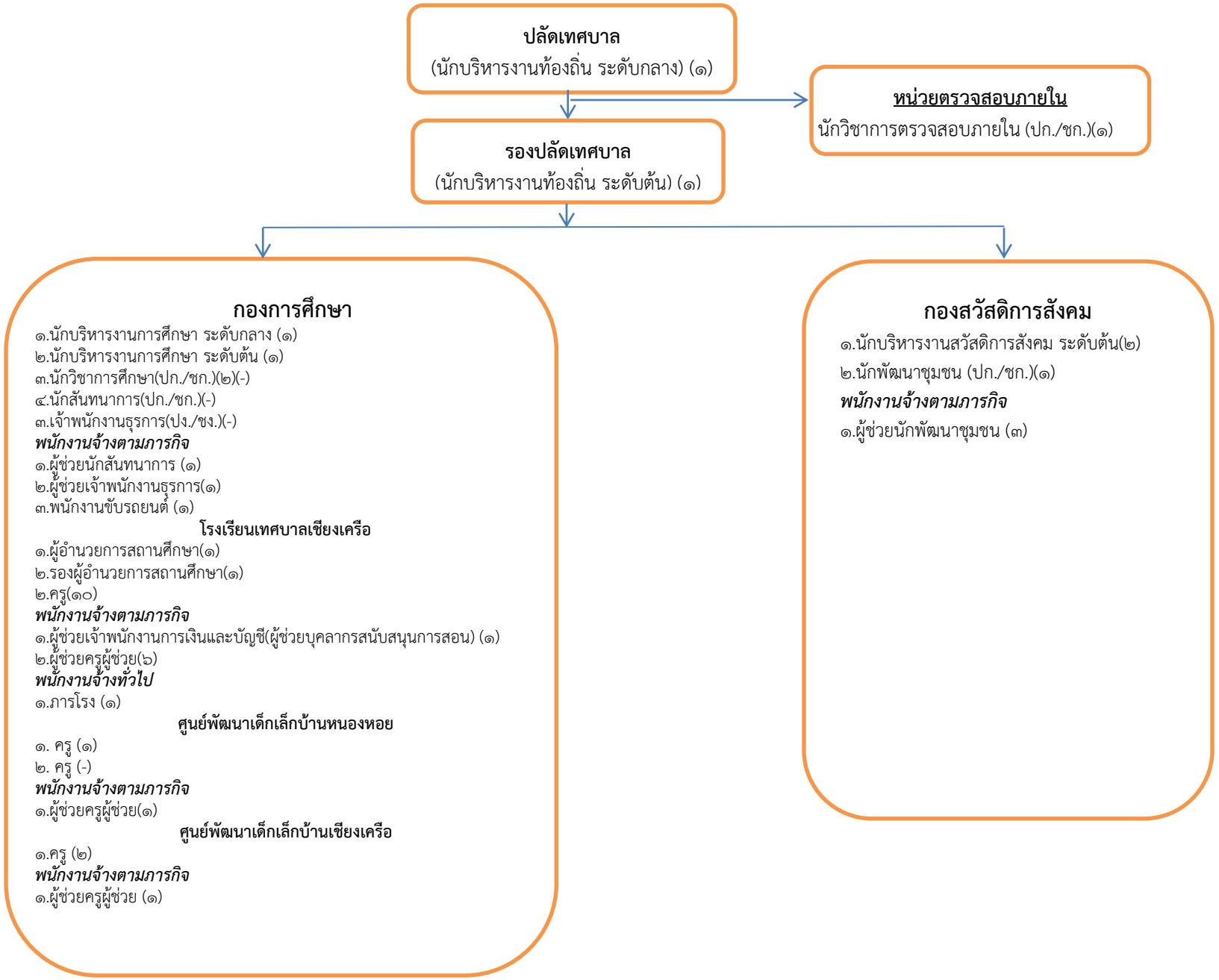
กองช่าง

๑.นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (๑)
๒.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (-)
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)

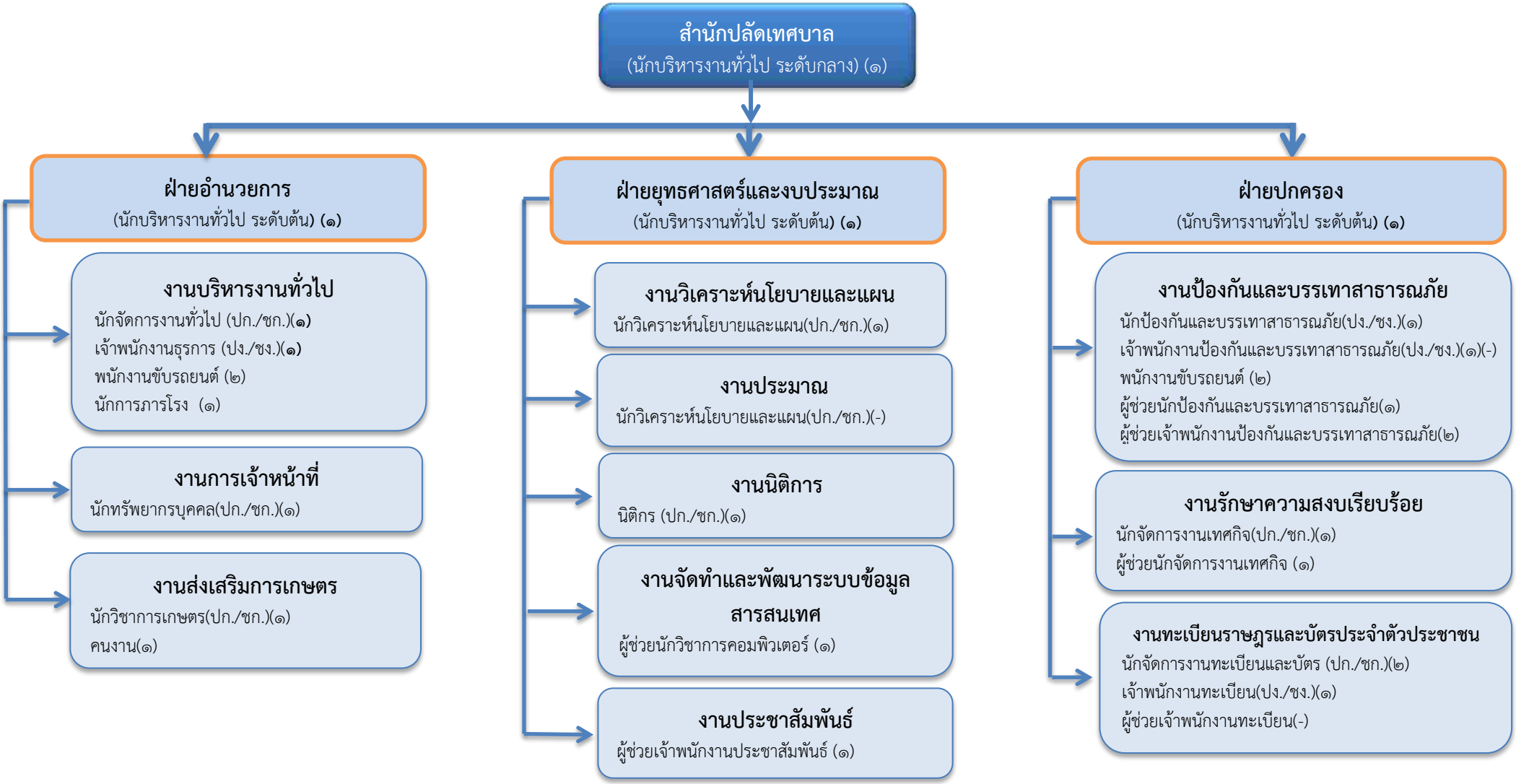
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (๑)(-)
๒.นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)(๑)
๓.นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)(๒)
๔.นักโภชนาการ (ปก./ชก.)(๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑.ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (-)
๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)
๕.พนักงานขับเครื่องกลเบา (๑)
๖.พนักงานขับรถยนต์ (๑)(๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
๑.คนงานประจำรถขยะ (๒)(-)
๒.คนงาน (๑)(-)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๕

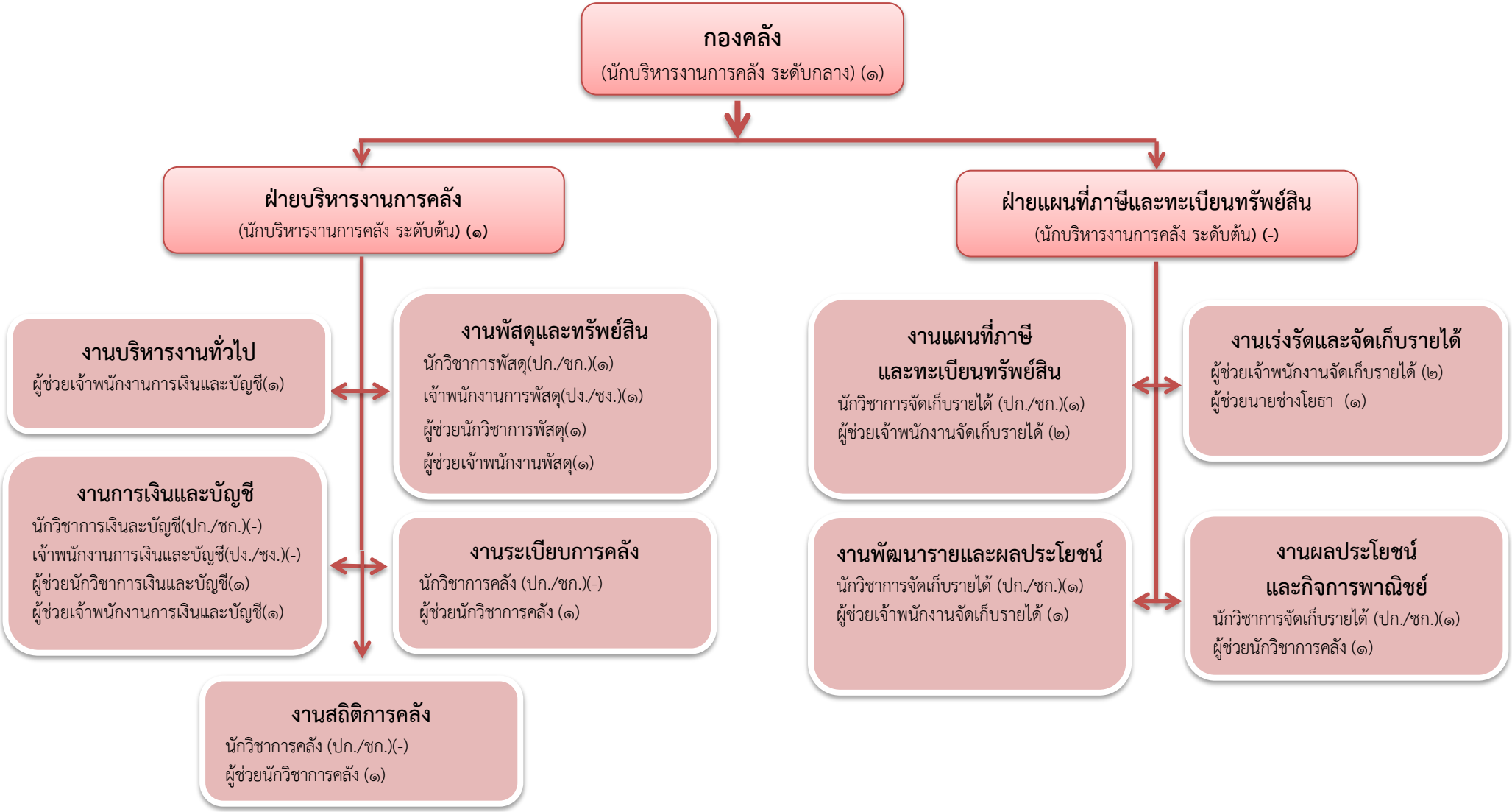


แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของสำนักปลัดเทศบาล ปรับปรุงครั้งที่ ๕



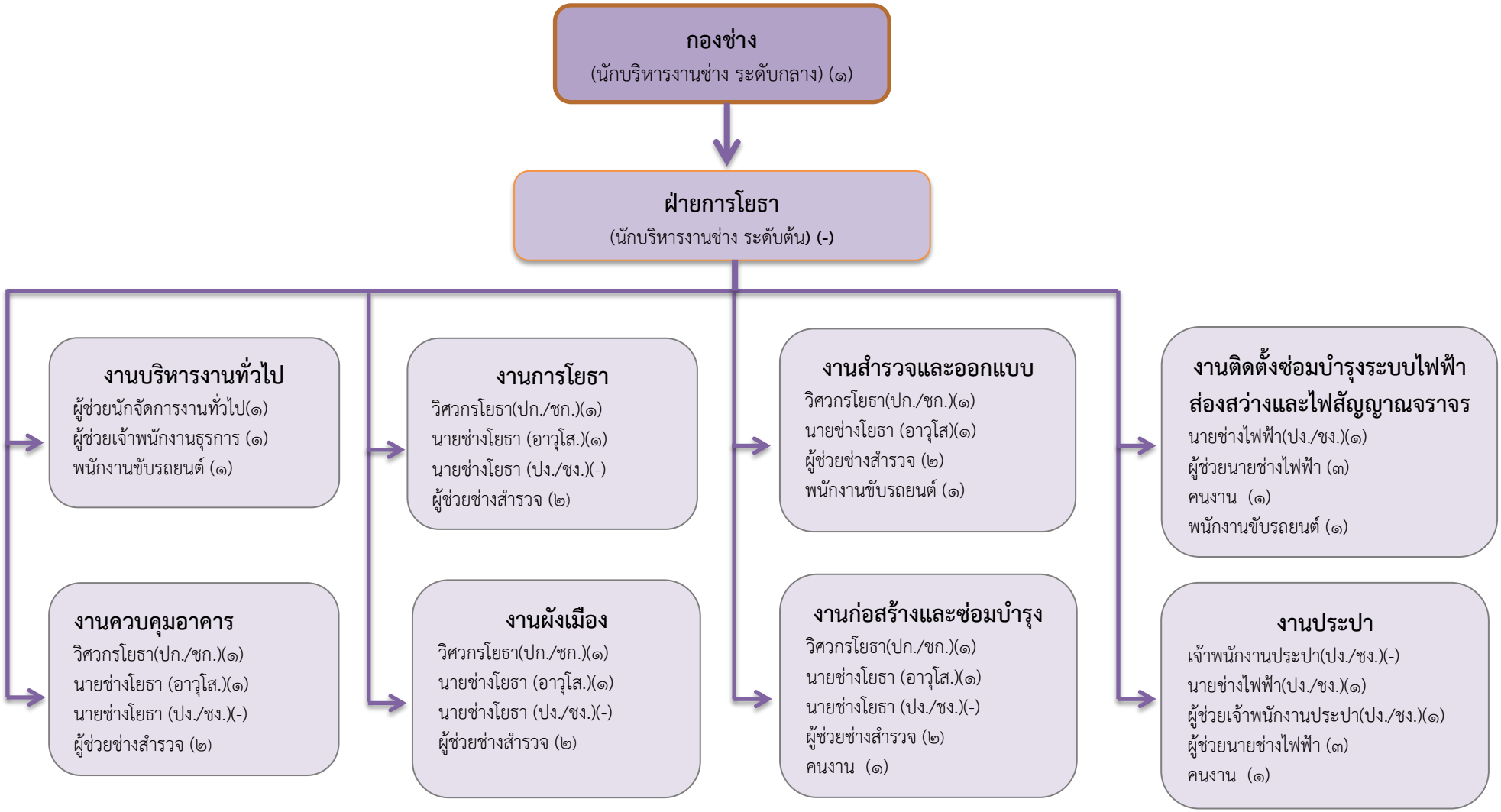
ระดับ	กลาง	ต้น	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๓	๑๐	๔	๑๓	๒

แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองคลัง



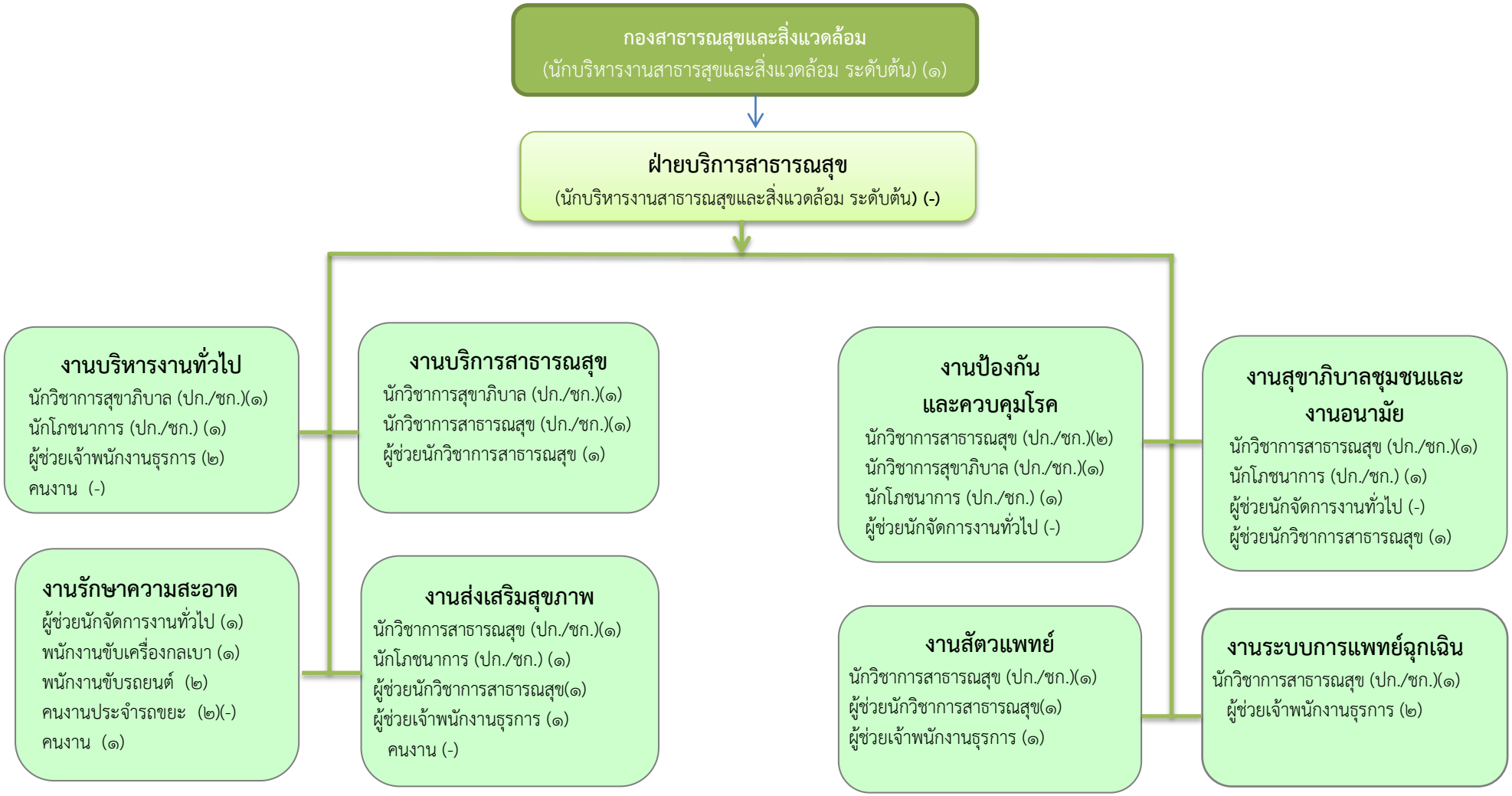
ระดับ	กลาง	ต้น	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๒	๔	๒	๘	-

แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองช่าง



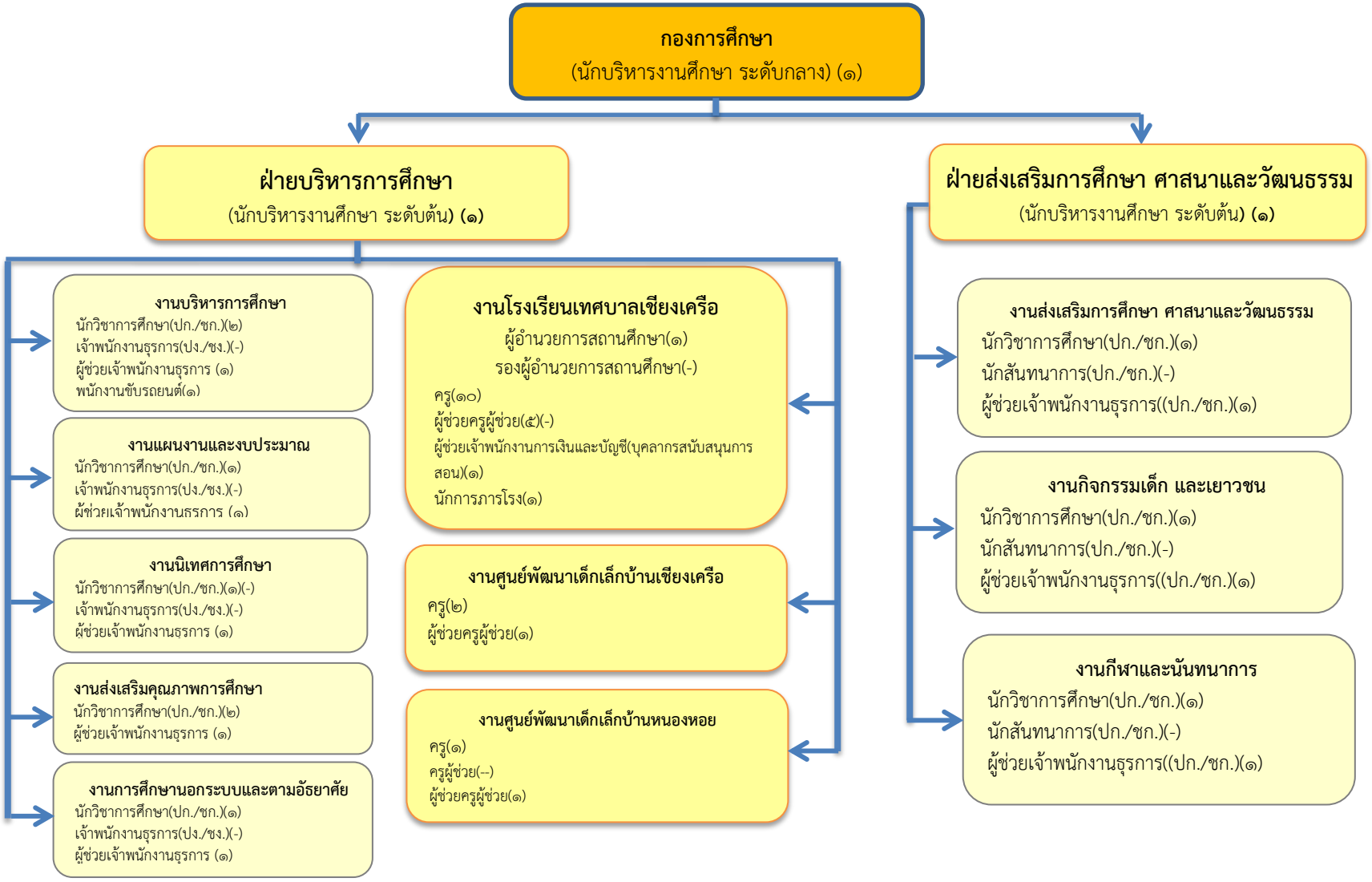
ระดับ	กลาง	ต้น	(ปก./ชก.)	(อาวุโส)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๑	๑	๑	๓	๙	๑

แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



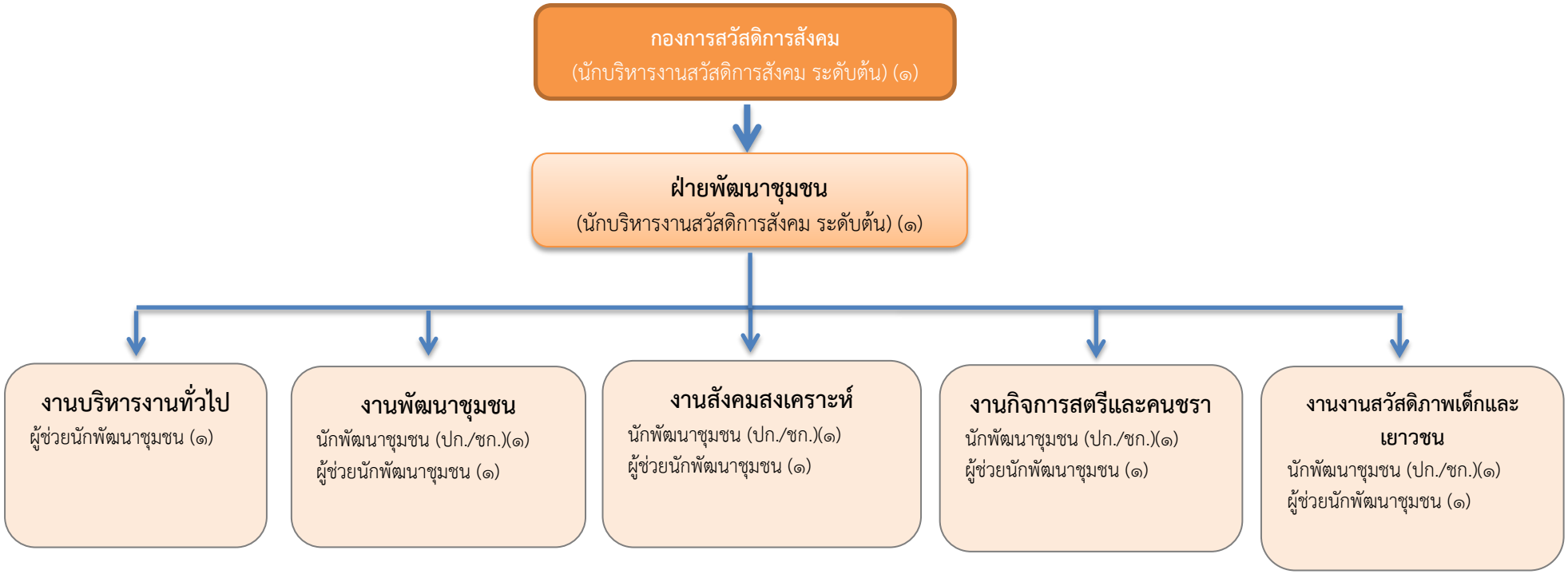
ระดับ	กลาง	ต้น	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)
จำนวน	-	๒	๔	-	๖	๕

แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองการศึกษา



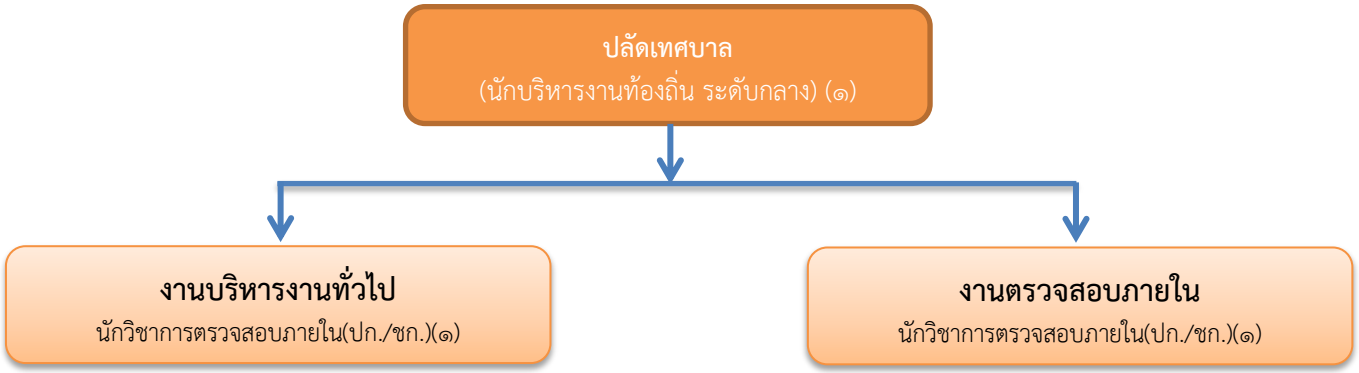
ระดับ	กลาง	ต้น	(ปก./ชก.)	(ปง./ชง.)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (เงินอุดหนุน)	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (เงินอุดหนุน)	คศ.๓ (เงินอุดหนุน)	คศ.๒ (เงินอุดหนุน)	คศ.๑ (เงินอุดหนุน)	พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ) (เงินอุดหนุน)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป) (เงินอุดหนุน)
จำนวน	๑	๒	๔	๑	๙	๑	๑	๑	๖	๗	๓	๑

แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองสวัสดิการสังคม



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

แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของหน่วยตรวจสอบภายใน



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

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการเกษตร **๑.๒ ฝ่ายยุทธศาสตร์และงบประมาณ** - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานนิติการ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสาระสนเทศ - งานประชาสัมพันธ์ **๑.๓ ฝ่ายปกครอง** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	**๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)** **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการเกษตร **๑.๒ ฝ่ายยุทธศาสตร์และงบประมาณ** - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานนิติการ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสาระสนเทศ - งานประชาสัมพันธ์ **๑.๓ ฝ่ายปกครอง** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	
๒. กองคลัง(๐๔) **๒.๑ ฝ่ายบริหารการคลัง** -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานระเบียบการคลัง -งานสถิติการคลัง **๒.๒ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน** -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานพัฒนารายได้และผลประโยชน์ -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -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 -งานการโยธา -งานควบคุมอาคาร -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานสำรวจและออกแบบ	**๓. กองช่าง (๐๕)** **๓.๑ ฝ่ายการโยธา** -งานบริหารงานทั่วไป -งานการโยธา -งานควบคุมอาคาร -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานสำรวจและออกแบบ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-งานผังเมือง -งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาจราจร -งานประปา	-งานผังเมือง -งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาจราจร -งานประปา	
<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u> **๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** -บริหารงานทั่วไป -งานบริการสาธารณสุข -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานบริการรักษาความสะอาด -งานการแพทย์ฉุกเฉิน -งานสุขาภิบาลชุมชนและงานอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานสัตวแพทย์	**<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>** **๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** -บริหารงานทั่วไป -งานบริการสาธารณสุข -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานบริการรักษาความสะอาด -งานการแพทย์ฉุกเฉิน -งานสุขาภิบาลชุมชนและงานอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานสัตวแพทย์	
<u>๕. กองการศึกษา (๐๘)</u> **ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานบริหารการศึกษา - งานแผนงานและงานงบประมาณ - งานนิเทศการศึกษา -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา -งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย -งานโรงเรียนเทศบาลเชียงเครือ -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอย **กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น -งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน	**<u>๕. กองการศึกษา (๐๘)</u>** **ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานบริหารการศึกษา - งานแผนงานและงานงบประมาณ - งานนิเทศการศึกษา -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา -งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย -งานโรงเรียนเทศบาลเชียงเครือ -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอย **ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น -งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน	

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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายทรงพล เนื่องสิทธะ	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๗๐๒,๗๒๐ (๕๔,๐๙๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๗๐,๗๒๐
๒	นายศักย์วริษฐ์ อินธิแสง	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๕๕๖,๖๘๐
๓	นายชาญชัย ใครบุตร	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	กลาง	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	กลาง	๕๔๙,๐๐๐ (๓๘,๕๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๘๓,๔๐๐
๔	นางสาวสิริมนต์ การุญ	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๑,๓๔๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๔๗๓,๕๒๐
๕	นางสาวนลินี วันชนะ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ [illegible])	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และงบประมาณ)	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๕๕๗,๘๘๐
๖	นางสาววัลภา พรมบรรดิษฐ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๕๑๖,๖๐๐
๗	นางเตือนใจ กุลสละ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๔,๐๙๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๕๖,๑๖๐
๘	นางสาวนภัสนันท์ ลุนลาน	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๒๓,๗๑๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๖๒,๖๔๐
๙	นางสาวกุลธิดา ราษฎร์เหนือ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๑,๓๔๐ x ๑๒)	๐	๐	๔๔๒,๓๒๐
๑๐	นายพีรพงษ์ บุญสาร	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๓๗,๖๐๐ (๓๖,๘๖๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๓๗,๖๐๐
๑๑	นางสาววลีรัตน์ สุขทวี	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๑,๘๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๔๙,๓๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๒	นางสาวรัตนาภรณ์ พิลาศรี	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๒	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๒	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๓๐๓,๒๔๐ (๑๙,๔๘๐ x ๑๒)			๓๐๓,๒๔๐
๑๓	นายวรวุฒิ รัตน์อัน	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๑๔,๖๘๐ (๑๙,๔๘๐ x ๑๒)	๑,๕๐๐	๐	(ว่างเดิม)
๑๔	นางสาววัณละดา หาญมนตรี	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๐,๒๒๐ x ๑๒)	๐	๐	๔๒๙,๒๔๐
๑๕	นายอนุชา อัคศรี	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	๓๔๒,๒๔๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๔๒,๒๔๐
๑๖	พันจ่าเอกบุญสา โคตรอาษา	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	-	ปก.	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๕๖๖,๘๘๐ (๔๐,๙๐๐ x ๑๒)	-	-	๔๗,๒๔๐
๑๗			๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๐ ๐ ๐	๐ ๐	๐ ๐	๐
๑๘	นางจิตรลัดดา พบจันอัด	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๓๕๗,๗๒๐ (๒๖,๑๒๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๕๗,๗๒๐
๑๙			๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๐ (๒๐,๗๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๐
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)	๒๑๑,๘๐๐ (๑๕,๕๓๐ x ๑๒)			๒๑๑,๘๐๐
๒๒	นายสันติชาย เครือคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	(คุณวุฒิ)	๓๒๕,๐๘๐ (๒๓,๘๔๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๒๕,๐๘๐
๒๓	นายนิพนธ์ ทิพย์สุวรรณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	(คุณวุฒิ)	๓๑๑,๕๒๐ (๒๒,๘๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๑๑,๕๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๕	นายชานนท์ พรหมสาขา ณ สกลนคร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักป้องกันละบรรเทาสารณภัย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักป้องกันละบรรเทาสารณภัย	(คุณวุฒิ)	๒๒๖,๘๐๐ (๑๖,๙๖๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๒๖,๘๐๐
๒๖			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	(คุณวุฒิ)		๐	๐	(ว่างเดิม)
๒๗	นางสาวพรรษศรณ์ ดิลกสายทองดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	๑๕๗,๘๐๐ (๑๑,๙๑๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๕๗,๘๐๐
๒๘	นายสุทัศ ภักดีสวัสดิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	๑๙๘,๗๒๐ (๑๔,๔๓๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๙๘,๗๒๐
๒๔	นายเด่นชัย ชาแสน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	๑๔๓,๕๒๐ (๒๒,๓๓๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๔๓,๕๒๐
๒๙	นายสุพจน์ วันดี	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๒๑๕,๖๔๐ (๑๖,๑๑๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๑๕,๖๔๐
๓๐	นายสุริยันร์ กาแก้ว	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๙๗,๗๖๐ (๑๔,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๙๗,๗๖๐
๓๑	นายณรงค์ พรหมแสง	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๙๔,๐๔๐ (๑๔,๒๓๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๙๔,๐๔๐
๓๒	นายอำนาจ พิสสะโสระ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๔๓,๘๘๐ (๑๐,๙๗๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๔๓,๘๘๐
๓๓	นายเอกพงษ์ ดินแผ่น	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๓๕,๔๘๐ (๙,๘๓๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๓๕,๔๘๐
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

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๖	นางสาวร่มทิพย์ กานุสนธิ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	กลาง	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	กลาง	๕๕๘,๗๒๐ (๔๐,๕๖๐ x ๑๒)	๕,๖๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๓๑,๕๒๐
๓๗	นางศรีจันทรา ธีระเดชากุล	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒)	๑,๕๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๕๐๐,๑๐๐
๓๘			๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)	ต้น	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและ	ต้น			๐	(ว่างเดิม)
๓๙		ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.		๐	๐	(ว่างเดิม)
๔๐		ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.		๐	๐	(ว่างเดิม)
๔๑	นางสาววิระยา สีสว่าง	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๕๓,๖๘๐ (๑๕,๔๒๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๕๓,๖๘๐
๔๒	นางสาวศรีวิไล สอนพิมพ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๔๐๒,๗๒๐ (๒๘,๒๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๔๐๒,๗๒๐
๔๓	-		๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.		๐	๐	ว่างเดิม
๔๔	นางกัญญาภัทร โคตรธรรม	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๕,๑๙๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๕๒,๐๘๐
๔๕	นางสาวณัฐริกา ขวัญเมือง	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๒๒๗,๖๔๐ (๑๖,๓๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๒๗,๖๔๐
๔๖	นางสาวกาญจนาพร เหลาแตว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	(คุณวุฒิ)	๒๒๗,๖๔๐ (๑๖,๓๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๒๗,๖๔๐
๔๗	นางสาวอาจารีย์ ไชยฮาด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑๙๘,๔๘๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๙๘,๔๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๘	นางสาวนันท์นภัส คำเมลี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๒๓๘,๙๒๐ (๑๗,๓๖๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๓๘,๙๒๐
๔๙	นางสาวอุไรวรรณ จันทร์ลา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๕๔,๖๘๐ (๑๑,๒๓๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๕๔,๖๘๐
๕๐	นางสาวสุทธิดา อุตวงค์ษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๗๐,๔๐๐ (๑๒,๓๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๗๐,๔๐๐
๕๑	นางสาวอรอุมา ยงยิ่ง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑๗๐,๗๖๐ (๑๒,๕๑๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๗๐,๗๖๐
๕๒	นายสุพจน์ โสภา	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๒๒๖,๙๒๐ (๑๖,๖๔๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๒๖,๙๒๐
๕๓	นายชรินทร์ แสนบรรดิษฐ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กลาง	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กลาง	๔๙๕,๐๐๐ (๓๕,๗๖๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๒๙,๔๐๐
๕๔		ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง(หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง(หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น			๐	(ว่างเดิม)
๕๕	นายรัษฎากร ปากดีสี	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๕๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๙๓,๗๖๐ (๑๘,๕๒๐ x ๑๒)			๒๙๓,๗๖๐
๕๖	นายสิทธิศักดิ์ แพงคำฮัก	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๔๘๓,๑๒๐ (๓๕,๗๗๐ x ๑๒)	๐	๐	๔๘๓,๑๒๐
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.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๔,๒๗๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๔๖,๕๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
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)	๒๑๖,๑๒๐ (๑๖,๑๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๑๖,๑๒๐
๖๑	นางสาวรัชฎาพร เรืองสวัสดิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๕๒,๒๘๐ (๑๑,๙๗๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๕๒,๒๘๐
๖๒	นายนริศ อินหนอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	๒๒๘,๙๖๐ (๑๖,๙๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๒๘,๙๖๐
๖๓	นายเอกพล นนท์คำวงค์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	๑๙๒,๗๒๐ (๑๔,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๙๒,๗๒๐
๖๔	นายภิพัฒ โสบุญ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๒๓๕,๖๘๐ (๑๗,๒๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๓๕,๖๘๐
๖๕	นายศราวุฒิ แสนบรรดิษฐ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๒๑๓,๙๖๐ (๑๕,๖๙๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๑๓,๙๖๐
๖๖	นายพรสวรรค์ พรมรัง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑๙๑,๐๔๐ (๑๓,๘๗๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๙๑,๐๔๐
๖๗	นายกรณพัฒน์ พุ่งสิน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	(คุณวุฒิ)	๑๙๘,๖๐๐ (๑๔,๕๖๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๙๘,๖๐๐
๖๘	นายบุรีลักษณ์ คำศรี	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๙๙,๙๒๐ (๑๔,๗๙๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๙๙,๙๒๐
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	๖๒๘,๔๔๐ (๔๕,๗๔๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๖๗๐,๔๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๗๑			๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	ต้น	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	ต้น			๐	๐
๗๒	นายคมสันต์ จันทะพรม	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	๒๗๑,๒๐๐ (๑๗,๒๙๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๗๑,๒๐๐
๗๓	นางสาวศรุดา เปรมปรีดิ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	๒๔๙,๒๔๐ (๑๕,๐๖๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๔๙,๒๔๐
๗๔	นายวัชรินทร์ เชื้อคำเพ็ง	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก	๒๕๘,๐๐๐ (๑๖,๖๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๕๘,๐๐๐
๗๕	นายธวัชชัย จิตรจักร์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๘-๐๐๑-	นักโภชนาการ	(คุณวุฒิ)	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๘-๐๐๑-	นักโภชนาการ	(คุณวุฒิ)	๒๒๖,๐๘๐ (๑๗,๒๑๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๒๖,๐๘๐
๗๖	นายศักดิ์ชัย ทองนาค	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑๘๐,๐๐๐ (๒๑,๓๓๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐
๗๗	นางสาวจิตรลดา ก้อนแพง	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๒๐๒,๕๖๐ (๑๔,๗๑๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๐๒,๕๖๐
๗๘	นางสาวกฤติยา พิษสุวรรณ	ปวช.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๒๓,๒๔๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)			๑๒๓,๒๔๐
๗๙	นายวินิจ ภูละคร	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องกลเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องกลเบา	(ทักษะ)	๑๔๘,๒๐๐ (๑๐,๙๗๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๔๘,๒๐๐
๘๐	นายสัญญา เฮืองฮุง	ม.ต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๑๘,๔๔๐ (๑๔,๑๙๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๑๘,๔๔๐
๘๑	นายศรีนคร ชมภูจันทร์	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๕๔,๖๘๐ (๑๑,๒๓๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๕๔,๖๘๐
๘๒	นายบุญยงค์ จันทร์ลา	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
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	นายทนงค์ศักดิ์ ชมภูจันทร์	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	๕๓๙,๑๖๐ (๓๗๘๓๐ x ๑๒)	๕,๖๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๕,๖๐๐	๕๕๐,๓๖๐
๘๘	นางปิยนุช กรพันธ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๖,๘๖๐ x ๑๒)	๑,๕๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๔๖๓,๗๔๐
๘๙	นายศุภวิชญ์ บัณฑิตถาวร	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม)	ต้น	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๖,๘๖๐ x ๑๒)	๑,๕๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๔๗๗,๐๖๐
๙๐	นางสาววราภรณ์ พันธุ์แก้ว	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๕๖,๑๖๐
๙๑	นางสาวพิรุณรัตน์ อุ่มทียมโสม	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๔๔๘,๙๒๐ (๓๔,๖๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๔๔๘,๙๒๐
๙๒			๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.				(ว่างเดิม)
๙๓			๕๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๕๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.				(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๙๔	นายชุมพร ข้อสกุล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักสันทนาการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักสันทนาการ	(คุณวุฒิ)	๓๒๗,๐๐๐ (๒๓,๙๙๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๒๗,๐๐๐
๙๕	นางประณี กาแก้ว	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๗๓,๐๔๐ (๑๒,๔๔๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๗๓,๐๔๐
๙๖	นายอุทัย ผุยสุ	ม.ปลาย		พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๒๐๖,๘๘๐ (๑๕,๑๗๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๐๖,๘๘๐
๙๗	นางสาวยศกมล เรืองสวัสดิ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๔๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๕๖-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๔๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา			๐	๐	
๙๘			๕๖-๒-๐๘-๕๕๐๐-๔๑๘	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		๕๖-๒-๐๘-๕๕๐๐-๔๑๘	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		๐	๐	๐	(ว่างเดิม)
๙๙	นางสาวพัชราพรรณ ปัญญาประชุม	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๔๕		คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๔๕	ครู	คศ.๑	๐	๐	๐	
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	
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	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๐๖	นางสาวมณีวรรณ ลีลาชัย	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๑๑	ครู	คส.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๑๑	ครู	คส.๑	๐	๐	๐	
๑๐๗	นายก้องเกียรติ อัครศักดิ์ศรี	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๑๒	ครู	คส.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๑๒	ครู	คส.๑	๐	๐	๐	
๑๐๘	นายจักรพงศ์ แสนสุริวงค์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๑๓	ครู	ครูผู้ช่วย	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๑๓	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	๐	๐	
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
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	นายปราโมทย์ ลาชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๑๘๗,๒๐๐ (๑๗,๐๔๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๘๗,๒๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๒๐	นางสาวสุรีย์พร บรรจบราช	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๒๔๖,๙๖๐ (๑๖,๘๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๔๖,๙๖๐
๑๒๑	นางสาวอมรรัตน์ นุศรรมย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๒๒๘,๑๒๐ (๑๕,๖๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๒๘,๑๒๐
๑๒๒	นางสาวธาชินี กุศลเฉลิมวิทย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๒๓๐,๑๖๐ (๑๕,๖๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๓๐,๑๖๐
๑๒๓	นายฉัตรชัย ปิลอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๒๔๙,๐๐๐ (๑๗,๐๔๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๔๙,๐๐๐
๑๒๔	นายอทิตยกุล มาป้อง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	๑๘๐,๐๐๐ (๑๖,๘๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐
๑๒๕	นางสาวศิริวัลย์ วงค์ยะมะ	ปริญญาตรี	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	(คุณวุฒิ)	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	(คุณวุฒิ)	๐	๐	๐	
๑๒๖	นายวิชิตพงษ์ แสนมุงคุณ	ปวส.		นักการภารโรง	(ทั่วไป)	-	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	๐	๐	๐	
๑๒๗				หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอย		-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอย		๐	๐	๐	รอกรมฯจัดสรร
๑๒๘	นางสาวสุมณฑา ทุพแหม่ง	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๘	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๘	ครู	คศ.๒	๐	๐	๐	
๑๒๙			๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๙	ครู		๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๙	ครู		๐	๐	๐	
๑๓๐	นางกนกอร เพ็ชรคำ	ม.ปลาย		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๐	๐	๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๓๑				หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ		-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียงเครือ		๐	๐	๐	รอกรมฯจัดสรร
๑๓๒	นางสาวนิภาภรณ์ แสนชนม์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๗	ครู	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๐	๐	๐	
๑๓๓	นางเพชรลัดดา พีระธรรม	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๐	๐	๐	
๑๓๔	นางสาวบังอร บุราณสาร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๐	๐	๐	
๑๓๕	นางสาวพนารัตน์ นาโควงค์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๓๗,๔๑๐ x ๑๒)	๓,๕๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๕๒๖,๔๖๐
๑๓๖	นายวีระยุทธ ศีวิลัย	ปริญญาโท	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน)	ต้น	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๓,๐๐๐ x ๑๒)	๑,๕๐๐	๐	๔๖๓,๗๔๐
๑๓๗	นายชัยยา อุปพงษ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๙๐,๘๐๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	๐	๐	๔๙๐,๘๐๐
๑๓๘	นางสาวสุภาพร ทอนฮามแก้ว	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๓๒๘,๖๘๐ (๒๔,๓๓๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๒๘,๖๘๐
๑๓๙	นางสาววิริญญา เบ้าหล่อ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๒๓๒,๔๔๐ (๑๗,๐๔๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๓๒,๔๔๐
๑๔๐	นางสาวศุภนิช ไชยงาม	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๒๔๖,๑๒๐ (๑๗,๗๑๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๔๖,๑๒๐
๑๔๑	นายจตุรภัทร อุปพงษ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตาวจสอบภายใน	ชก.	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตาวจสอบภายใน	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๒๕,๔๗๐x ๑๒)	๐	๐	๓๘๙,๔๐๐

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

- ✓ 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

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>นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</u>
<u>ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ</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 และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม 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

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

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

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

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

- 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

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

ภาคผนวก

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



ประกาศเทศบาลตำบลเชียงเครือ
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ประกอบกับมติ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ

เทศบาลตำบลเชียงเครือ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายประเวช ไชยยาค)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ

เอกสารแนบท้าย

บัญชีรายละเอียดการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๙ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ที่	ส่วนราชการ	กรอบตำแหน่งเดิม ก่อนปรับปรุงแผนฯ ๓ ปี	กรอบตำแหน่งใหม่ หลังปรับปรุงแผนฯ ๓ ปี	ภาระค่าใช้จ่ายก่อนปรับปรุงแผน ๓ ปี ฯ	ภาระค่าใช้จ่ายหลังปรับปรุงแผน ๓ ปี ฯ	ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (ไม่ลด)	หมายเหตุ
๑	กองการศึกษา เทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๓	๓๙,๐๕	๓๙,๑๖	๐.๑๑	ความเห็นของ ก.ท.จ สกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๘

(ลงชื่อ)

(นายประเวช ไขอาด)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ

เจ้าหน้าที่
หน.ฝ่าย
หน.สำนักปลัด

มติ ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุม ก.ท.จ.สกลนคร ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

๕.๑๒ เรื่อง ขอความเห็นชอบกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) เทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองสกลนคร

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) ส่วนกัด/ตำแหน่ง	โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) ส่วนกัด/ตำแหน่ง	มติ ก.ท.จ. สกลนคร
กองการศึกษา กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ชพ.) - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน	กองการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๗-๐๐๑ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน	เห็นชอบ

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองสกลนคร กำหนดหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ได้ ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.สกลนคร ให้ความเห็นชอบ โดยให้รายงานผลการดำเนินการตามมติฯ ให้ ก.ท.จ.สกลนครทราบ ภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันที่รับทราบมติฯ

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



คำสั่งเทศบาลตำบลเชียงเครือ
ที่ ๗๒๙/๒๕๖๘
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
****

ด้วยเทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๕ ในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร(ก.ท.จังหวัดสกลนคร) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

๑. นายประเวช ไชยชาด	นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ	ประธานกรรมการ
๒. นายทรงพล เนื่องสิทธะ	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายชาญชัย ใครบุตร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นายเฉลิมวุฒิ ร้อยพิลา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๕. นางสาวสิริมนต์ การุญ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เลขานุการ
๖. นางสาวนภัสนันท์ อุนลาน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ในมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับ ตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์ เบื้องต้น ดังนี้

/๕.๑ โครงสร้าง...

๕.๓ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

๖.๑ เกณฑ์เบื้องต้น สำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

๖.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณทั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

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

๖.๔ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

๖.๕ กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการสับโยนหรือปรับปรุงและสับโยน(เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายประเวช ไชยชาต)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเชียงเครือ

ที่ สน. ๕๓๔๐๑/ **วันที่** ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่ ๕ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ

คำสั่งเทศบาลตำบลเชียงเครือ ที่ ๗๙๔ /๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๕ ในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงาน ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด เทศบาลตำบลเชียงเครือ

จึงเชิญคณะทำงานการจัดทำแผนอัตรา ๓ ปีฯ ในวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๓๐น. ณ ห้องประชุมสภาฯ (อาคารอนุสรณ์ อบต. รุ่นที่ ๑) เทศบาลตำบลเชียงเครือและขอให้คณะทำงานเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาฯ ก่อนวันประชุมด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายประเวช ไชยชาต)
ประธานคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ

ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง		ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
นายทรงพล เนืองสิทธะ	ปลัดเทศบาล	กรรมการ		
นายชาญชัย ไครบุตร	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ		
นายเฉลิมวุฒิ ร้อยพิลา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ		
นางสาวสิริมนต์ การุญ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เลขานุการ		
นางสาวณภัสนันท์ อุนลาน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ระเบียบวาระการประชุม ประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ณ อาคารอนุสรณ์ อบต.รุ่นที่ ๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๕
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เรื่องอื่น ๆ

การประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙
ครั้งที่ ๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
วันที่ ๑๔ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘
ณ อาคารอนุสรณ์ อบต.รุ่นที่ ๑
สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประเวช ไชยสาด นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ	ประธานกรรมการ		
๒	นายทรงพล เนื่องสิทธะ ปลัดเทศบาล	กรรมการ		
๓	นายชาญชัย ใครบุตร หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ		
๔	นายเฉลิมวุฒิ รัตยพิลา ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ		
๕	นางสาวสิรินภดี การุญ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เลขานุการ		
๖	นางสาวนภัสนันท์ อุนอาน นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ในวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ณ อาคารอนุสรณ์ อบต.รุ่นที่ ๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ผู้มาประชุม

๑. นายประเวช ไชยยาค	นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ	ประธานกรรมการ
๒. นายทรงพล เนืองสิทธะ	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายชาญชัย ใครบุตร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นายเฉลิมวุฒิ ร้อยพิลา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๕. นางสาวสิริมนต์ การุญ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เลขานุการ
๖. นางสาวนภัสนันท์ สุนลาน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม -

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่ ๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ พร้อมแล้ว นายประเวช ไชยยาค นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ ประธานกรรมการในที่ประชุมเปิดการประชุมของคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่ ๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีผู้เข้าร่วมประชุม ครบองค์ประชุม รายละเอียดตามระเบียบวาระการประชุม ดังต่อไปนี้

ประธาน ฯ ขอดำเนินการประชุม ตามระเบียบวาระที่แจ้งให้ทราบต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธาน ฯ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเชียงเครือ ที่ ๗๕๔/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่ ๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยรายละเอียดจะชี้แจงในระเบียบวาระที่ ๓ ต่อไป

ที่ประชุม -รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

ที่ประชุม -ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่ ๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประธาน ฯ ปัจจุบัน เทศบาลตำบลเชียงเครือ มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่ ๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลเชียงเครือ มีบทบาทและภารกิจเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก นอกจากการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่แล้ว ยังต้องปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับการถ่ายโอนอีกเป็นจำนวนมาก รวมถึงการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ทำให้เทศบาลตำบลเชียงเครือมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับกับปริมาณงาน คุณภาพของงานภาระหน้าที่ ที่เพิ่มมากขึ้นโดยการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยน เพื่อมุ่งเน้นงานด้านใดด้านหนึ่งให้มีประสิทธิภาพสูง เพิ่มศักยภาพให้กับองค์กรและเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ควรคำถึงหลักพิจารณาดังนี้

๑. การปรับปรุงตำแหน่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่นอันจะเป็นผลดีต่อการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลมากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเครือ มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากเหตุผลและความจำเป็นในการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ให้ตรงตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๒) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้อย่างเหมาะสม

๓) เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเครือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานของเทศบาลตำบลเชียงเครือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

๒.วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลาปีที่ผ่านมา

๓. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้น

๔. ด้านภาระค่าใช้จ่ายเพื่อให้เกิดความประหยัดและความคุ้มค่าตามภาระงานปริมาณงาน

โดยให้ฝ่ายเลขาได้เสนอข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องและภาระค่าใช้จ่ายปัจจุบันให้ทราบ

เลขานุการฯ **ข้อกฎหมาย**

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๑๑ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายของเทศบาลหรือค่าใช้จ่ายของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน โดยการกำหนด

ตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเทียบได้ในมาตรฐาน เดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูหรือข้าราชการอื่นแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๕ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้ กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ในมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ ใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ข การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๒) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

ก เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

ข การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ช การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ.และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือจะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑-๖ อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

(๗) กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ ๒๒ การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๐ ให้ดำเนินการต่อไปนี้

๑) การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างและไม่มีความจำเป็นต่อเทศบาล

๓) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งตามข้อเสนอของเทศบาลหากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบตามข้อเสนอของเทศบาลถือได้ว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบแล้ว หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอของเทศบาล และเทศบาลยืนยันข้อเสนอนั้นให้เสนอผ่านคณะกรรมการพนักงานเทศบาลให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบต่อไป

๔) การพิจารณาขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง และเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานประจำปี ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเป็นเกณฑ์ หากมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบฯ ก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

๕) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ

๖) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งนอกจากจะพิจาณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพงานแล้ว ให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำ และชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหางานล้นมือหรือปัญหาอื่นตามมา

๗) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงความสำคัญกับความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย

๘) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่ง และจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอก เอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วน กล่าวคือ จะต้องรายงาน ข้อมูลตามแบบ ๑-๖ อย่างครบถ้วน

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๑๕

๑. กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๗-๒๕๖๙) มีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง เป็นจำนวน ๓๑,๙๕๕,๒๕๒ บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นตั้งไว้จำนวน ๕,๐๐๙,๑๖๘ บาท รวมจำนวน ๓๖,๙๖๔,๔๒๐ บาท รายการภาระค่าใช้จ่ายที่นำมาคำนวณ คือ

*เงินเดือน ค่าจ้างตามกรอบแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๑,๙๕๕,๒๕๒ บาท

*ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕,๐๐๙,๑๖๘ บาท

รวมทั้งสิ้น ๓๖,๙๖๔,๔๒๐ บาท

คิดเป็นร้อยละของเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน ๑๐๘,๕๗๖,๖๐๐ บาท คิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๔.๐๕

((๓๖,๙๖๔,๔๒๐ X ๑๐๐) ÷๑๐๘,๕๗๖,๖๐๐)

ประธานฯ การปรับปรุงแผนอัตรากำลังในครั้งนี้เนื่องจากมี กองการศึกษามีโครงสร้างส่วนราชการอำนาจหน้าที่ กำหนดเป็น ๑ ฝ่าย และ ๑ กลุ่มงาน จึงเกิดข้อจำกัดในการบริหารงาน และเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน, ความชัดเจนของสายบังคับบัญชา และภารกิจที่เพิ่มขึ้น

ดังนั้น กองการศึกษา มีความประสงค์ แก้ไขโครงสร้างจาก "กลุ่มงาน" เป็น "ฝ่าย" ซึ่งการปรับปรุงภายในเพื่อเพิ่มระดับความชัดเจนของอำนาจหน้าที่ โดยให้ฝ่ายและงานอนุการ ได้ชี้แจง

นายเฉลิมวุฒิ ร้อยพิลา การปรับปรุงแผนอัตรากำลังในครั้งนี้เนื่องจาก กองการศึกษา ระดับกลาง มี ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน มีโรงเรียนในสังกัด ๑ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ ศูนย์ ดังนี้

(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 ๑๐ อัตรา
- ครูผู้ช่วย จำนวน ๑๐ อัตรา
- ผู้ช่วยครู จำนวน ๖ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(บุคลากรสนับสนุนการสอน) จำนวน ๑ อัตรา
- นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา

(๒) กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

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

มีหน้าที่รับผิดชอบและลักษณะงานปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานการส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น กีฬา และนันทนาการ โดยครอบคลุมทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย มุ่งเน้นการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและการพัฒนาคุณภาพชีวิตเยาวชน งานด้านบริหารจัดการศึกษา การวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตรแบบเรียนทุกระดับที่อยู่ในความควบคุมของทางราชการ ปรับปรุงมาตรฐานของสถานศึกษา การแนะนำการศึกษาและอาชีพ การจัดและควบคุมพิพิธภัณฑ์การศึกษา การบริการและส่งเสริมการศึกษา การวางแผนการศึกษา การวิจัยการศึกษา รวมถึงงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

จึงต้องการปรับปรุง "กลุ่มงาน" เป็น "ฝ่าย"

ประธานฯ หลักเกณฑ์สำคัญตามแนวทางของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ดังนี้

๑. ภาระค่าใช้จ่าย ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (มาตรา ๓๕) ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๒. โครงสร้างภายในกองระดับกลาง: ต้องมีอย่างน้อย ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน

๓. ตำแหน่งหัวหน้า: ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายจะเป็นประเภท "อำนวยการท้องถิ่น(ระดับต้น)

จำนวนบุคลากร ระดับ "ฝ่าย" ต้องมีข้าราชการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๓ คน (รวมหัวหน้าฝ่าย) โดยควรมีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ คน

๔. วิเคราะห์ภารกิจ: ตรวจสอบอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน และความยากของงานเพื่อเปรียบเทียบค่างานระหว่างกลุ่มงานเดิมกับฝ่ายที่จะจัดตั้งใหม่

๕. กำหนดตำแหน่ง: เมื่อได้รับอนุมัติให้เปลี่ยนเป็น "ฝ่าย" จะต้องมีการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย และแต่งตั้งบุคลากรตามเกณฑ์ความก้าวหน้าในสายงานอำนวยการท้องถิ่น

๖.ร่างโครงสร้างใหม่: ระบุรายละเอียดว่าเดิมเป็นกลุ่มงานอะไร และจะเปลี่ยนเป็นฝ่ายใด (เช่น กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา -> ฝ่ายบริหารการศึกษา)

ข้อควรระวัง: การเปลี่ยนชื่ออาจส่งผลต่อการกำหนดระดับตำแหน่งงาน และกรอบอัตรากำลัง ซึ่งต้องตรวจสอบกฎระเบียบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในปัจจุบัน

เลขานุการ ๑. ภาระค่าใช้จ่าย ตามที่ชี้แจงข้างต้น คิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๕.๕๑ หากต้องการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจากกลุ่มงานเป็นฝ่าย จะต้องเพิ่มตำแหน่งด้านการบริหารอีก ๑ ตำแหน่ง จะเป็นเลขที่ตำแหน่ง ๕๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๓ ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๓๖

วิธีคิด

= (เงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับ อท.ต้น + อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับ อท.ต้น) x ๑๒ หาร ๒

= (๓๕,๕๑๐ + ๕๐,๓๙๐) x ๑๒ ÷ ๒

= ๑๑๓,๖๐๐

= ((๑๑๓,๖๐๐ X ๑๐๐) ÷๓๐๔,๕๓๐,๖๐๐)

= ๐.๓๖

กรรมการ ทราบ

๒. โครงสร้างภายในกองระดับกลาง: ต้องมีอย่างน้อย ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน ซึ่งครบตามหลักเกณฑ์

๓. ตำแหน่งหัวหน้า: ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายจะเป็นประเภท "อำนวยการท้องถิ่น"(ระดับต้น) จำนวนบุคลากร:ระดับ "ฝ่าย" ต้องมีข้าราชการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๓ คน (รวมหัวหน้าฝ่าย) โดยควรมีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๓ คน

กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๒ อัตรา
- นักสันทนาการ (ปก./ชก.) จำนวน ๓ อัตรา
- ผู้ช่วยนักสันทนาการ จำนวน ๓ อัตรา

เป็นข้าราชการ ที่ปฏิบัติงาน ๓ คน และมีตำแหน่งประเภทวิชาการมากกว่า ๓ คน ตามหลักเกณฑ์

กรรมการ ทราบ

ประธานฯ วิเคราะห์ภารกิจ: ตรวจสอบอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน และความยากของงานเพื่อเปรียบเทียบค่างานระหว่างกลุ่มงานเดิมกับฝ่ายที่จะจัดเปลี่ยนแปลง ให้ ผู้อำนวยการกองการศึกษาชี้แจง

นายเฉลิมวุฒิ ร้อยพิลา ความเชื่อมโยงเชิงโครงสร้าง ฝ่าย (ระดับนโยบาย/อำนวยการ): เป็นหน่วยงานระดับบริหารที่วางแผนภาพรวม ควบคุมดูแล และกำหนดทิศทางงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ส่วนกลุ่มงานฯ (ระดับปฏิบัติการ): เป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่นำแผนงานของฝ่ายฯ มาลงมือทำ ทั้งงานธุรการ งานโครงการ และงานกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

วิเคราะห์ภารกิจเปรียบเทียบ

ประเด็น	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
บทบาทหลัก	วางแผนและอำนวยการ	ปฏิบัติการและดำเนินการ
ภารกิจด้านการศึกษา	กำหนดนโยบายสถานศึกษาในสังกัด, วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	ดำเนินการโครงการโรงเรียน, จัดหาวัสดุอุปกรณ์, ประสานงานครูและนักเรียน
ภารกิจด้านศาสนา	วางแผนสนับสนุนการทำบุญ ประเพณีทางศาสนา, งานวัฒนธรรมภาพรวม	ปฏิบัติงานร่วมกับวัด/ศาสนสถาน, จัดกิจกรรมทางศาสนาในโครงการต่างๆ
ภารกิจด้านวัฒนธรรม	ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น, วางแผนงานประเพณีระดับท้องถิ่น	จัดงานประเพณี (เช่น สงกรานต์, ลอยกระทง), อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม
ความรับผิดชอบ	ผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์	ผลผลิตเชิงกิจกรรม

การปรับเปลี่ยนโครงสร้างจาก **กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** เป็น **ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** เป็นการปรับเปลี่ยนระดับงานภายในเพื่อให้เหมาะสมกับโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยฝ่ายจะมีระดับงานที่ครอบคลุมหรือใหญ่กว่ากลุ่มงาน

สาระสำคัญของการเปลี่ยนแปลง:

ระดับของหน่วยงาน เดิม "กลุ่มงาน" อาจเป็นหน่วยงานย่อยภายในกอง แต่เมื่อปรับเป็น "ฝ่าย" จะมีระดับที่สูงขึ้น ตามหลักการแบ่งส่วนราชการของท้องถิ่น

โครงสร้าง เป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานความตำแหน่งและโครงสร้างที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

ภารกิจ ยังคงดูแลงานด้านการส่งเสริมการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา, งานศาสนา, ประเพณี และศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่นเดิม แต่อาจมีการเพิ่มอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างที่ปรับใหม่

การบริหารงาน ฝ่ายจะมีหน้าที่รับผิดชอบงานที่ชัดเจนขึ้น และมักจะดูแลงานหลายกลุ่มงานย่อยภายในฝ่ายเดียวกัน

กรรมการ ทราบ

นายเฉลิมวุฒิ ร้อยพิลา กระผมจึงขอชี้แจงในส่วนที่เกี่ยวข้อง ในการปรับปรุงจากกลุ่มงานเป็นฝ่ายนั้น ในด้านการปฏิบัติงานในลักษณะการปฏิบัติงานยังเป็นเหมือนเดิม หากได้รับอนุมัติให้เปลี่ยนเป็น "ฝ่าย" จะต้องมีการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย จากเดิม "กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม" จะเปลี่ยนเป็น "ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม"

ประธานฯ ดังนี้ผมจึงขอมติจากคณะกรรมการให้ความเห็นชอบในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของกองการศึกษา จากกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม" เป็น "ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม" เหตุผลตามที่ผู้อำนวยการกองการศึกษา ได้ชี้แจง หากเห็นชอบจึงเพิ่มกรอบอัตราตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ประเภท อำนวยการ ระดับต้น ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓ สังกัด กองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น จำนวน ๓๙๓,๖๐๐ บาทต่อปี

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น รวม ๓๙๓,๖๐๐ เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๐.๓๖

♣ ภาระค่าใช้จ่ายเมื่อปรับแผนอัตรากำลังคิดเป็นร้อยละ ๓๙.๔๒(๓๙.๐๕+๐.๓๖)

มติที่ประชุม **- มติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์-**

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

มีกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ อีกหรือไม่

ถ้าไม่มี ผมขอขอบคุณกรรมการทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน ทำให้การพิจารณาเป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใสและขอปิดประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ผู้จดรายงานการประชุม

(นางสาวนภัสนันท์ ลุนลาน)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายประเวช ไชยยาค)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ

ที่ สน ๕๓๔๐๓ / ๓๔๙๕

สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงเครือ
อำเภอเมืองสกลนคร สน ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติเปลี่ยนแปลงกรอบตำแหน่งพนักงานเทศบาล

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการพิจารณา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย เทศบาลตำบลเชียงเครือ มีความประสงค์ขอเปลี่ยนแปลงกรอบตำแหน่งอัตรากำลัง ๓ ปี จากกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็น ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และเพิ่มอัตราตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองการศึกษา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบลเชียงเครือ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีแผนงานควบคุมงานบริหารงานบุคคล สามารถกำหนดทิศทางในการบริหาร มีเหมาะสมกับภารกิจและเป้าหมายของการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งการขออนุมัติกรอบตำแหน่งฯ ในครั้งนี้ ไม่มีผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง และค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ แต่อย่างใดจึงขอความเห็นชอบการเปลี่ยนแปลงกรอบตำแหน่งดังกล่าว พร้อมกันนี้ ได้แนบรายละเอียดมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการตามระเบียบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายประเวช ไชยอาด)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ

สำนักปลัดเทศบาล
โทรศัพท์ ๐ ๔๒๗๕ ๔๐๒๑
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban@chkr.go.th

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

"อยู่สกล รักสกล ห่วงเพื่อสกลนคร"

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕
เพื่อกำหนดอัตราพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
เทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

(ตามหนังสือสำนักงาน ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๙๙ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงตำแหน่งสายงานบริหาร ระดับต้น ระดับกลางและระดับสูง ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙)

๑. กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ มีจำนวนอัตรากำลัง ๑๕๓ อัตรา ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง เป็นจำนวนเงิน ๓๓,๗๒๓,๗๒๗บาท อัตราว่าง ๓๖ อัตรา จ่ายจริงจำนวน ๓๐,๔๑๙,๔๒๙.๗๐ บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นจำนวน ๔,๑๑๐,๕๒๔ บาท รายการภาระค่าใช้จ่ายที่นำมาคำนวณ คือ

*เงินเดือน ค่าจ้างจ่ายจริงตามกรอบแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๐,๔๑๙,๔๒๙.๗๐ บาท
*ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔,๑๔๓,๕๒๔.๐๐ บาท
รวมทั้งสิ้น ๓๔,๕๖๓,๙๕๓.๗๐ บาท

คิดเป็นร้อยละของเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน ๓๐๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท คิดร้อยละ ๓๓.๖๘

๒. กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ มีจำนวนอัตรากำลัง ๑๕๓ อัตรา ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินการ เป็นค่าใช้จ่ายสุทธิ จำนวน ๓๒,๓๕๘,๘๕๒ บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นตั้งไว้จำนวน ๕,๐๐๙,๑๖๘ บาท รายการภาระค่าใช้จ่ายที่นำมาคำนวณ คือ

*เงินเดือน ค่าจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๙
รวมภาระค่าใช้จ่ายที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินการ จำนวน ๓๒,๓๕๘,๘๕๒ บาท
*ประโยชน์ตอบแทนอื่นตั้งไว้ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ จำนวน ๕,๐๐๙,๑๖๘ บาท
รวมทั้งสิ้น ๓๗,๓๖๘,๐๒๐ บาท

คิดเป็นร้อยละของเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน ๓๐๘,๕๗๖,๖๐๐ บาท คิดร้อยละ ๓๔.๔๒

ดังนั้น ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ฯ ในปีที่ผ่านมาและปีที่ขอรับโอนตำแหน่ง เฉลี่ยแล้วคิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐๓ ((๓๓.๖๘ + ๓๔.๔๒)/๒)

ตรวจถูกต้อง
(นายทวีพล เนืองสิทธะ)
ปลัดเทศบาลตำบลเชียงเครือ

รับรองถูกต้อง
(ประเวช ไชยยาค)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ

รับ :
พิมพ์ :
ทาน :

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เทศบาลตำบลเชียงเครือ

อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2567	ประมาณการ ปี 2568	ประมาณการ ปี 2569
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	26,860,074.15	27,345,200.00	29,722,100.00
งบบุคลากร	34,139,020.00	39,061,400.00	41,282,200.00
งบดำเนินงาน	17,066,211.08	21,049,100.00	20,069,300.00
งบลงทุน	9,672,000.00	11,214,300.00	10,879,600.00
งบเงินอุดหนุน	5,431,405.93	5,330,000.00	6,623,400.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	93,168,711.16	104,000,000.00	108,576,600.00

สำเนาถูกต้อง

(นางพรพิไลพันธ์ ธนสาน)

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเชียงเครือ โทร ๐ ๔๖๗๕ ๙๐๒๑ ต่อ ๑๙

ที่ สน.๕๗๔๐๑/๗ พ/๕ **วันที่** ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ

เรื่องเดิม

หนังสือเทศบาลตำบลเชียงเครือ ที่ สน ๕๗๔๐๑/๑๔๑๙ เรื่อง ขออนุมัติกรอบตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ข้อเท็จจริง

ตามที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ซึ่งปัจจุบันเทศบาลได้มีการปรับปรุงภารกิจตามอำนาจหน้าที่และมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติเหมาะสมยิ่งจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ และได้รับมติเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ ให้เทศบาลตำบลเชียงเครือเปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จากกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เป็น ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และเพิ่มอัตราตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๓ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองการศึกษา

ข้อกฎหมาย

๑.**พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖** แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๔๘ สัตตรส ให้นายกเทศมนตรีควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลและเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล

๒.**พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๔ วรรคท้าย** ซึ่งกำหนดเอาไว้ว่า

มาตรา ๑๕ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ หรือการอื่นใด ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้งและการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน

มาตรา ๒๔ วรรคท้าย กำหนดเอาไว้ว่า ให้นำความใน มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และ มาตรา ๑๕ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือ นายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี

/๑. ประกาศ...

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ.พิจารณา ให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

ข้อ ๓๐๔ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการ พัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาฉบับเห็นชอบแล้วให้เทศบาลประกาศใช้ บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี แล้วให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย

ข้อ ๓๐๙ ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามข้อ ๓๐๘ หาก ก.ท.จ. เห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลยังไม่เหมาะสม ให้เทศบาลดำเนินการปรับปรุง แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าว ตามความเห็นของ ก.ท.จ.

ข้อ ๓๑๐ ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบและกำกับดูแลให้เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ได้ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ เทศบาลต้องจัดสรรงบ ประมาณเพื่อให้ สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๔ ลงวันที่ ๓๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

คู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ข้อ ๓๐ ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. และ ก.เมืองพัทยา มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

ทั้งนี้ ในห้วงระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น กรณีการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมอย่างเคร่งครัด กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละเลยการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร(ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ว่างนั้น ขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตามหนังสือกระทรวมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๐๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่อง การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีการไม่สรรหาตำแหน่งสายงานนักบริหารที่ว่าง สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๓ ปี หรือครบรอบ ๓ ปี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. และ ก.เมืองพัทยา และแต่กรณี ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสมทุกสิ้นปีงบประมาณ โดยอาจพิจารณายุบเลิกหรือเกลี่ยตำแหน่งดังกล่าวไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า โดยอาจพิจารณายุบเลิกหรือเกลี่ยตำแหน่งดังกล่าวไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า โดยให้ตรวจสอบจากระบบ LHR และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพิจารณาขอยุบเลิกหรือเกลี่ยตำแหน่งให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการต่อไป ยกเว้น ตำแหน่งที่รายงานให้ กสถ. ดำเนินการสรรหาหรือขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสถ. ให้คงไว้เหมือนเดิม โดยการพิจารณายุบเลิกตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้องคำนึงถึงอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วย สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างไม่สามารถปรับเกลี่ยได้

เมื่อใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการล่วงหน้าเพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ได้ทันภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

<u>ข้อพิจารณา</u>

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๕ ในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และใช้เป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เห็นสมควรพิจารณาอนุมัติ ดังต่อไปนี้

๑. อนุมัติประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๒. รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จังหวัดสกลนคร)

/ข้อเสนอ...

ข้อเสนอ
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ ตามที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวนภัสนันท์ อุนลาน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

.....

.....

(นางสาวสิรินภศ์ การุญ)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

.....

.....

(นายชาญชัย ไตรบุตร)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ
- เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติตามคำขอ

(นายพรรพล เนืองสิทธะ)
ปลัดเทศบาล

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ
(✓) อนุมัติ
( ) ไม่อนุมัติ .....

.....

.....

(ลงชื่อ)

(นายประเวช ไชยชาค)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ



ประกาศเทศบาลตำบลเชียงเครือ
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ประกอบกับมติ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเชียงเครือ

เทศบาลตำบลเชียงเครือ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายประเวช ไชยยาค)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ

เอกสารแนบท้าย

บัญชีรายละเอียดการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘ ปรับปรุงครั้งที่ ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ที่	ส่วนราชการ	กรอบตำแหน่งเดิม ก่อนปรับปรุงแผนฯ ๓ ปี	กรอบตำแหน่งใหม่ หลังปรับปรุงแผนฯ ๓ ปี	ภาระค่าใช้จ่ายก่อนปรับปรุงแผน ๓ ปี ฯ	ภาระค่าใช้จ่ายหลังปรับปรุงแผน ๓ ปี ฯ	ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (ร้อยละ)	หมายเหตุ
๑	กองการศึกษา เทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๔-๒๔๐๑-๐๐๓	๓๔,๐๕	๓๔,๕๖	๐.๙๗	ตามมติ เห็นชอบของ ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)
(นายประเวช ไชยสาค)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ

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

คู่ฉบับ

ที่ สน ๕๓๔๐๓/๓๔๗๕

สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงเครือ
อำเภอเมืองสกลนคร สน ๔๗๐๐๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานการดำเนินการตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จังหวัดสกลนคร)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จังหวัดสกลนคร)

อ้างถึง มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เทศบาลตำบลเชียงเครือ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

เทศบาลตำบลเชียงเครือ ได้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙) รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายประเวช ไชยยาค)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ

สำนักปลัดเทศบาล
โทรศัพท์ ๐ ๔๘๗๕ ๔๐๒๑
โปรดมีย์ทีนิกทรอนิกส์ : saraban@chkr.go.th

เจ้าหน้าที่
หน.ฝ่าย
หน.สำนักปลัด
ปลัดฯ

"สกลนครเมืองแห่งความสุข"