



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลเชียงใหม่
อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดพะเยา

คำนำ

เทศบาลตำบลเชียงม่วน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงม่วนให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลเชียงม่วน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเชียงม่วนให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี จึงได้จัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลเชียงม่วน



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๕๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๕๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๖๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๔
๑๔. ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน โบนัสตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลเชียงม่วน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์ และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติม) ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท.จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งการปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกัน ที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา กำหนดให้ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลของเทศบาลให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเชียงม่วนจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลเชียงม่วน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเชียงม่วน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ ถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงม่วน สามารถวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงม่วน

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงม่วน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีการกำหนดตำแหน่งที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๗ เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลเชียงม่วน ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลเชียงม่วน เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเป็นกรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ จำนวน ๒ คน จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของเทศบาลตำบลเชียงม่วน ดังนี้

(๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒

“มาตรา ๕๐^{๗๐} ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

(๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(๗) ^{๗๑} ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๘) ^{๗๒} บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ^{๗๓} หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนั้น จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ดังนี้

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๘๓ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศส่วนรวม จึงต้องมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ และการจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเท่ากันเป็นผู้พิจารณา โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ตลอดจนกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผลการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหมวดที่ ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่และหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณูปโภคและก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของผู้ด้อยโอกาส
- (๑๒) การปรับปรุงชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถานรวม
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และ
สาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๙) การควบคุมอาคาร
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยใน
ชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ด้วยเหตุนี้เทศบาลตำบลเชียงม่วน ได้มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลเชียงม่วน ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๒ ประเภท แต่เทศบาลตำบลเชียงม่วน เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๓) กฎหมายอื่น

“ พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ”

“ มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ ”

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรร รายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย ทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าว กระทรวงมหาดไทย ได้แจ้งเป็นขออนุญาตองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปี ขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕ แห่งพรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้

เพราะฉะนั้นต้องควรพิจารณาการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้น อาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าร้อยละ ๔๐ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

(๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๑. กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ประเทศไทยจะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยง ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพ การผลิตความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ
- (๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

๒. สถานะของประเทศ

๒.๑ ด้านเศรษฐกิจ

- ด้านเศรษฐกิจการขยายตัวทางเศรษฐกิจของไทยมีการขับเคลื่อนการขยายตัวทางเศรษฐกิจต้องอาศัยการผลิตที่มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิตที่เป็นของตนเองมากขึ้น ความแข็งแกร่งด้านเสถียรภาพทางเศรษฐกิจจะเป็นอุปสรรคต่อการแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้าง การรองรับเงื่อนไขในระบบเศรษฐกิจโลก และการดำเนินนโยบายการบริหารจัดการเศรษฐกิจในอนาคต แต่การรักษาวินัยทางการเงินและการคลังทำให้เสถียรภาพของเศรษฐกิจไทยอยู่ในเกณฑ์ที่แข็งแกร่ง สำหรับด้านโครงสร้างพื้นฐานยังคงมีปัญหาในหลาย ๆ ด้าน เช่น รูปแบบการขนส่งยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนจากทางถนนเป็นทางน้ำและทางรางได้ตามเป้าหมายและยังขาดการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ การบริหารจัดการกิจการประปายังขาดเอกภาพ ตลอดจนมีแหล่งน้ำดิบไม่เพียงพอ การให้บริการด้าน ICT ยังไม่ทั่วถึง นอกจากนี้ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานยังขาดประสิทธิภาพ

๒.๒ ด้านสังคม

๒.๒.๑ โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัย แต่ยังคงมีปัญหาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของประชากรในทุกช่วงวัย เนื่องจากปัจจัยหลัก ๆ เช่น

(๑) กลุ่มผู้สูงอายุวัยกลางและวัยปลายมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น สะท้อนถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่เพิ่มมากขึ้น ขณะที่ผู้สูงอายุจำนวนมากยังมีรายได้ไม่เพียงพอในการยังชีพ ผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจาก ๑๐.๓ ล้านคน (ร้อยละ ๑๖.๒) ในปี ๒๕๕๘ เป็น ๒๐.๕ ล้านคน (ร้อยละ ๓๒.๑) ในปี ๒๕๘๓ การเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุวัยกลางและวัยปลายจะส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลที่เพิ่มสูงขึ้น แม้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น แต่มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย เนื่องจากการออมน้อย และแหล่งรายได้หลักร้อยละ ๗๘.๕ ของรายได้ทั้งหมดมาจากการเกื้อหนุนของบุตร

(๒) คนไทยยังมีปัญหาเชิงคุณภาพทั้งด้านสุขภาพ การเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม โดยคนไทยมีอายุคาดเฉลี่ยสูงขึ้น อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดของคนไทย ปี ๒๕๕๗ เพศชาย ๗๑.๓ ปี เพศหญิง ๗๘.๒ ปี แต่เสียชีวิตก่อนวัยอันควรจากโรคและการบาดเจ็บ เนื่องจากโรคไม่ติดต่อและอุบัติเหตุ แต่คนไทยได้รับโอกาสทางการศึกษาสูงขึ้น จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรวัยแรงงานอายุ ๑๕-๕๙ ปี เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๓.๑ ทรัพยากรธรรมชาติ ส่วนใหญ่ถูกนำไปใช้ในการพัฒนาจำนวนมาก ก่อให้เกิดความเสื่อมโทรมอย่างต่อเนื่องและเกิดปัญหาความขัดแย้งในการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้น

(๑) พื้นที่ป่าไม้ลดลง เนื่องจากจำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ความต้องการใช้ที่ดินเพื่อการผลิตทางการเกษตร การอยู่อาศัย และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย พื้นที่ป่าไม้จึงถูกบุกรุกทำลายมากขึ้น

พื้นที่ตำบลเชียงม่วน มีลักษณะเป็นพื้นที่ราบเชิงเขา โดยมีภูเขาทางตัวลาดเอียงเป็นพื้นราบทางตอนกลางทิศเหนือ มีแม่น้ำแฉกไหลจากทิศใต้ไปทางทิศเหนือและแม่น้ำลาวไหลจากทิศทางตะวันออกไปทางทิศตะวันตก ทำให้พื้นที่ราบมีความเหมาะสมแก่การทำการเกษตร เพาะปลูก ทำไร่และสวน สำหรับทรัพยากรธรรมชาติในเขตตำบลเชียงม่วน เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม อาศัยธรรมชาติในการเพาะปลูก แต่ด้วยต้องการผลผลิตที่เพิ่มจำนวน จึงใช้สารเคมีในการทำการเกษตร ทำให้ทรัพยากรดินเสื่อมคุณภาพ น้ำมีการปนเปื้อน นอกจากนี้ ยังมีการเผาป่า ทำให้เกิดหมอกควัน ทัศนวิสัยในอากาศไม่ดี เป็นเพียงบางพื้นที่เท่านั้น โดยรวมแล้วทรัพยากรธรรมชาติยังถือว่ายังมีคุณภาพ

เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ดังนั้น จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. **สำนักปลัดเทศบาล** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมาย และคดีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาของเทศบาลตำบล งานการศึกษา ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในเทศบาลตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญคู่กัน งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบต่องประจำปี ประจําปี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้เร่งรัดรายได้และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่ และการไฟฟ้าสาธารณะ งานประปา การบริหารควบคุมให้คำปรึกษาและงานก่อสร้างต่าง ๆ ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ กองทุนระบบหลักประกันสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ การควบคุมการประกอบการค้าที่นำรังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ชีวอนามัย งานด้านสุขศึกษา การวางแผนครอบครัว การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การรักษาความสะอาดและควบคุมโรค การป้องกันโรคระบาด การป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูล งานขนส่งถ่ายขยะมูลฝอยและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

(๕.) แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์

“ แหล่งผลิตเกษตรปลอดภัย สังคมเข้มแข็ง พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ”

พันธกิจ

๑. พัฒนาผลผลิตเกษตรปลอดภัย ในพื้นที่เป้าหมายเดิม และขยายในพื้นที่เป้าหมายใหม่
๒. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน และขยายมูลค่าการค้าชายแดน
๓. ส่งเสริมให้ประชาชน ตระหนักถึงอัตลักษณ์และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพิ่มทักษะและสมรรถนะพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
๔. ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและการค้า การลงทุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๒. จังหวัดมีพื้นที่เกษตรปลอดภัยเพิ่มขึ้น และช่องทางการตลาดผลผลิตเกษตรปลอดภัย
๓. จังหวัดมีมูลค่าการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. พัฒนาการเกษตรสู่ระบบเกษตรปลอดภัย และอินทรีย์
๒. พัฒนาศักยภาพสถาบันเกษตรกร และผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
๓. ขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๔. พัฒนาการค้า การลงทุน
๕. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ และวัฒนธรรมเชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด ประเทศเพื่อนบ้าน และอนุ

ภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้านการผลิตปลอดภัยเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม และโอกาสทางการตลาด การประชาสัมพันธ์และด้านการตลาด

๒. สนับสนุนการสร้างเครือข่ายภาคเกษตรกรและภาคธุรกิจ อบรมพัฒนาทักษะความรู้ ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันเกษตรกรให้เกิดความเข้มแข็ง พร้อมรับการแข่งขันทางธุรกิจ

๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว จัดกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวตลอดปี ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสู่การให้บริการอย่างมีคุณภาพ และมาตรฐานในระดับสากล

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๕. พัฒนาความพร้อมบุคลากรด้านภาษา สนับสนุนข้อมูลด้านกฎ ระเบียบและการอำนวยความสะดวกทางการค้าเพื่อการส่งออก สนับสนุนการเชื่อมโยงตลาดการค้าสู่ประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง (GMS) อาเซียน (AEC) และประเทศอื่นๆ

๖. พัฒนาเส้นทางคมนาคม การวางระบบผังเมือง และการให้บริการเชื่อมต่อในระบบโลจิสติกส์รองรับการเชื่อมโยงตามแนวระเบียงเศรษฐกิจเหนือ – ใต้ (North – South Economic Corridor)

๗. พัฒนาแหล่งน้ำ และโครงสร้างพื้นฐาน

๘. ส่งเสริมการค้า การลงทุนกับประเทศในกลุ่ม GMS และการส่งเสริมความสัมพันธ์กับประเทศ

เพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างคุณค่า และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป้าประสงค์

๑. สังคม ชุมชนมีความเข้มแข็งพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์

๑. สร้างสังคมเอื้ออาทร ภายใต้อัตลักษณ์ คุณค่าทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม

๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกกลุ่มวัยเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการเข้าถึงอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้ และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๒. ส่งเสริมเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และครอบครัวให้เข้าถึงบริการภาครัฐ เพื่อยกระดับคุณภาพ

ชีวิตด้านการศึกษาวรรณธรรมและด้านการสาธารณสุข

๓. ส่งเสริมการเข้าถึงสวัสดิการสังคมในการมีส่วนร่วมของชุมชน

๔. ส่งเสริมศักยภาพ และเพิ่มพื้นที่สร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชน เพื่อการเข้าสู่ประชาคม

อาเซียน

๕. สร้างกลไกป้องกันทางสังคมเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงของมนุษย์ โดยให้ความสำคัญด้าน

การพัฒนาเครือข่าย

๖. ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาทักษะภาษาและความเชี่ยวชาญในด้านอาชีพเพื่อ

เข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. จังหวัดพะเยามีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ สิ่งแวดล้อมปราศจากมลพิษ และลดการเกิด

ภาวะโลกร้อน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตป่า เขตชุมชน และเขตเมือง

๒. สนับสนุนการจัดการดินและน้ำ

๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

๔. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตป่า เขตชุมชน และเขตเมือง

๑.๑ ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

๑.๒ สร้างจิตสำนึก ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๓ ส่งเสริมการปลูกไม้ ๓ อย่าง ประโยชน์ ๔ อย่าง และเพาะชำกล้าไม้เพื่อแจกจ่ายแก่

ประชาชน และหน่วยงานนำไปปลูกเพื่อพื้นที่สีเขียว

๒. สนับสนุนการจัดการดินและน้ำ

๒.๑ ก่อสร้างฝายต้นน้ำลำธาร ปลูกแฝกตามแนวพระราชดำริ

๒.๒ ฝักระวังและพัฒนาแหล่งน้ำสำคัญ

๒.๓ บริหารจัดการแหล่งน้ำขนาดเล็กเพื่อการอุปโภค บริโภคของชุมชน

๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

๓.๑ รมรณรงค์ประชาสัมพันธ์ รวมถึงการใช้มาตรการบังคับในการลดการเกิดหมอกควัน และไฟฟ้า

๓.๒ ผลักดัน ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมความมั่นคงภายใน

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข มีความมั่นคง ปลอดภัย ชุมชนเข้มแข็ง

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างการพิทักษ์ รักษาสถาบัน

๒. ป้องกันปราบปรามและบำบัดยาเสพติด

๓. เพิ่มเครือข่ายยุติธรรมชุมชนในพื้นที่จังหวัดพะเยา

๔. เพิ่มศักยภาพด้านความมั่นคงของจังหวัดเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชน และกลุ่มพลังมวลชนให้แสดงออกถึงความจงรักภักดี ต่อสถาบันของชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

๒. บูรณาการสกัดการนำเข้า เฝาระวังกลุ่มเสี่ยง จัดกุมผู้ค้า บำบัดผู้เสพ

๓. บูรณาการงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทางเลือก

๔. สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้นำท้องที่ ข้าราชการในพื้นที่ ตลอดจนเยาวชนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๑.๔ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดพะเยา

(พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

วิสัยทัศน์

“ท้องถิ่นเข้มแข็ง แหล่งผลิตเกษตรปลอดภัย พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดพะเยา (พ.ศ. ๒๕๖๓)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุน

๒. พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำเพื่อประชาชน

๓. พัฒนา สนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

๔. พัฒนาองค์ความรู้ระบบการผลิตแบบครบวงจร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรและเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพ รวมทั้งด้านการตลาดอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. อนุรักษ์ ส่งเสริม ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและสร้างองค์ความรู้ องค์กรชุมชน หรือภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็งเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับเพื่อพัฒนาคนในชุมชนและท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการประชาชน กลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง
๗. ส่งเสริมบุคลากรภาครัฐ ประชาชนให้ มีทักษะชีวิตเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. อนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน
๒. พัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเพื่อการบริหารจัดการปัญหาด้านมลภาวะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

๑. ปกป้อง และเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
๒. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๓. พัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับปัญหาภัยธรรมชาติ
๕. เสริมสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ของคนในชาติ
๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนา

๑. บริหารจัดการองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้ภาคประชาสังคม
๓. พัฒนาสมรรถนะขององค์กร และบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริม สนับสนุนสร้างเวทีเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) แผนพัฒนาอำเภอ

เทศบาลตำบลเชียงม่วน เป็นตำบลหนึ่งในเขตการปกครองของอำเภอเชียงม่วน จังหวัดพะเยามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ เพื่อให้แผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับแผนพัฒนาอำเภอและแผนพัฒนาจังหวัด จึงมีประกาศใช้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ปัจจุบันการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับห้วงเวลาของแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาอำเภอ คือ แผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงม่วน ตั้งอยู่เลขที่ ๓๙๗ หมู่ที่ ๑ ตำบลบ้านม่วง อำเภอเชียงม่วน จังหวัดพะเยา อยู่ห่างจากตัวจังหวัดพะเยา ประมาณ ๑๑๗ กิโลเมตร มีเขตติดต่อกับจังหวัดแพร่และจังหวัดน่าน ประชาชนส่วนใหญ่ตั้งถิ่นฐานเกาะกลุ่มไปตามทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๑๐๙๑

ทิศเหนือ

เริ่มจากหลักเขตที่ ๑๐ บริเวณสุสานบ้านทุ่งมอก หมู่ที่ ๕ ตำบลบ้านม่วง ตัดข้ามทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๑๐๙๑ มาจากทางทิศเหนือประมาณ ๒๐๐ เมตร ถึง หลักเขตที่ ๑ กลับลงมาทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ขนาดกับแนวทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๙๑ ประมาณ ๔๐๐ เมตร แล้วไปทางทิศตะวันออกขนานถนนสายหน้าโรงพยาบาลเชียงม่วน - บ้านห้วยทุ่ง ระยะทางประมาณ ๒,๐๐๐ เมตร ตัดขึ้นทิศเหนือประมาณ ๒๐๐ เมตร จนถึงหลักเขตที่ ๒ จึงมาทางทิศตะวันออกประมาณ ๓๐๐ เมตร ถึงถนนไปบ้าน ท่าฟ้าได้สายเก่าตัดข้ามไปประมาณ ๒๐๐ เมตร จนถึงหลักเขตที่ ๓ เป็นสิ้นสุดแนวเขตด้านทิศเหนือ ระยะทางประมาณ ๕,๐๐๐ เมตร

ทิศตะวันออก

เริ่มจากหลักเขตที่ ๓ ลงมาทางทิศใต้ขนานแนวถนนสายบ้านท่าฟ้าใต้(เดิม) มาประมาณ ๑,๒๐๐ เมตร จนถึงหลักเขตที่ ๔ แล้ววกขึ้นไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือไปตามแนวลำน้ำปี ประมาณ ๒,๐๐๐ เมตร จนถึงหลักเขตที่ ๕ จากนั้นตรงไปจนถึงสี่แยกบ้านใหม่ - บ้านไชยสถานระยะทางประมาณ ๑,๐๐๐ เมตร ตัดตรงเข้าหาทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๑๐๙๑ ข้ามไปตรงข้ามประมาณ ๓๐๐ เมตร จนถึงหลักเขตที่ ๖ เป็นสิ้นสุดแนวเขตด้านทิศตะวันออก รวมระยะทางประมาณ ๔,๕๐๐ เมตร

ทิศใต้

เริ่มต้นจากหลักเขตที่ ๖ ไปทางทิศตะวันตกขนานไปตามแนวทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๑๐๙๑ ประมาณ ๑,๗๐๐ เมตร จนถึงหลักเขตที่ ๗ ข้างทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๑๒๐ (ไปจังหวัดแพร่) แล้วตัดข้ามถนนไปทางทิศตะวันตกประมาณ ๒,๐๐๐ เมตร จนถึงหลักเขตที่ ๘ เป็นสิ้นสุดแนวเขตด้านทิศใต้รวมระยะทางประมาณ ๓,๗๐๐ เมตร

ทิศตะวันตก

เริ่มต้นจากหลักเขตที่ ๘ ตัดตรงไปทางทิศเหนือประมาณ ๕๐๐ เมตร ถึงลำน้ำปีข้ามตรงไปประมาณ ๑,๐๐๐ เมตร จนถึงหลักเขตที่ ๙ บริเวณถนนบ้านหนองหมู - บ้านป่าแหมใต้ แล้วตรงขึ้นไปทางเหนือประมาณ ๒,๐๐๐ เมตร จนถึงหลักเขตที่ ๑๐ เป็นอันสิ้นสุดแนวเขตด้านทิศตะวันตก รวมระยะทางประมาณ ๓,๕๐๐ เมตร

ลักษณะภูมิประเทศ

มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มระหว่างหุบเขา โดยมีภูเขาล้อมรอบตลอดแนวทางทิศตะวันออกและทิศตะวันตก สูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลาง ๘๐๐ เมตร โดยพื้นที่ป่าส่วนใหญ่จะอยู่บริเวณทางทิศตะวันออก ส่วนทิศใต้เป็นที่ดอนและราบเชิงเขา ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ใช้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมโดยการ ทำนา ทำสวน ทำไร่ เลี้ยงสัตว์และทำเกษตร

ประเด็นปัญหาของประชาชนอำเภอเชียงม่วน

๑. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๒. ปัญหาน้ำท่วมในเขตพื้นที่เศรษฐกิจ
๓. แหล่งท่องเที่ยวมีสภาพทรุดโทรม
๔. การเตรียมความพร้อมรองรับปริมาณผลผลิตยางพารา เนื่องจากมีพื้นที่เพาะปลูกเพิ่มมากขึ้น

ความต้องการการแก้ไข

๑. จัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๒. ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ/ขุดลอกคลอง
๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว
๔. นโยบายการรองรับผลผลิตยางพารา เช่น การก่อสร้างโรงงานแปรรูปยางพาราในพื้นที่

(๗) แผนพัฒนาตำบล

แผนพัฒนาตำบลเป็นแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กำหนด วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและกลยุทธ์ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชน อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนา ที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ซึ่งเป็นแผนที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี กล่าวคือ เทศบาลตำบลเชียงม่วนใช้การวางแผนพัฒนาเป็นเครื่องมือในการจัดทำงบประมาณ รายจ่ายประจำปี โดยนำโครงการ/กิจกรรมมาจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อให้กระบวนการจัดทำงบประมาณเป็นไปด้วยความรอบคอบ และผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องแผนพัฒนาตำบลในการวางแผน กำหนด ความต้องการกำลังคน ให้เหมาะสมภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสม และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

(๘) นโยบายรัฐบาล

ในกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี และไทยแลนด์ ๔.๐ นั้นได้เสริมสร้างและกำหนดขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสรรค์สร้างนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาภารกิจ โดยการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม เน้นเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนากลไก เพื่อการกระจายทรัพยากรและการบริการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้าถึงประชาชน โดยมีท้องถิ่นเป็นฐาน ประชาชนเป็นศูนย์กลางและเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองทางการเงิน การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองให้เข้มแข็ง และมุ่งเน้นประสิทธิภาพและยกระดับการบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล โดยให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพได้ตามมาตรฐาน ตรงกับความต้องการของประชาชนและทิศทางการพัฒนาประเทศ ๒๐ ปีและโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย ๔.๐

(๙) นโยบายของผู้บริหาร

วิสัยทัศน์ และนโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลเชียงม่วน

ที่ได้แถลงต่อสภาเทศบาลตำบลเชียงม่วน

เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๔

วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเชียงม่วน

“พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เกษตรปลอดภัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม”

นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเชียงม่วน

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เร่งรัดปรับปรุงพัฒนาและบำรุงรักษาถนน สะพาน ถนนภายในหมู่บ้านให้มีมาตรฐานถนนลาดยางถนนคอนกรีตเชื่อมระหว่างหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้สะดวก และขยาย ต่อเนื่อง
- ๑.๒ ส่งเสริมแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ท่อใส่ไก่ และระบบส่งน้ำเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อเอื้อประโยชน์ในการประกอบอาชีพของประชาชน
- ๑.๓ จัดหาปรับปรุงแก้ไขระบบน้ำประปา บ่อบาดาลไว้อุปโภคและบริโภคให้ทั่วถึง
- ๑.๔ ให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึงครอบคลุมในเขตเทศบาลตำบลเชียงม่วน
- ๑.๕ เร่งปรับปรุงพัฒนาถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อลดต้นทุนในการขนถ่ายสินค้าจากแหล่งผลิต สู่บ้านและจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดทำงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานโดยเน้นผลสำเร็จที่ประชาชนได้รับผลประโยชน์ที่มีค่าชีวิตสัมฤทธิ์ผลของงาน สามารถวัดและประเมินผลงานใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด
- ๒.๒ ปรับปรุงระบบจัดเก็บรายได้ขององค์กรเทศบาลและจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมให้เกิด ความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพอย่างมั่นคง
- ๒.๓ ส่งเสริมอาชีพตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๔ ส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ใช้ปุ๋ยชีวภาพบำรุงดิน มีการทำปุ๋ยหมักทุกหมู่บ้านเพื่อลดต้นทุนในการผลิต
- ๒.๕ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพทุกกลุ่มทุกหมู่บ้านเพื่อเป็นอาชีพเสริมยามว่างจากฤดูกาลเกษตรมีการอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ
- ๒.๖ ส่งเสริมให้มีการปลูกพืชเศรษฐกิจที่ตรงตามฤดูกาลตามศักยภาพของประชาชนในพื้นที่

๓. ด้านนโยบายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๓.๑ ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมของประชาชนในการฟื้นฟูอนุรักษ์ป่าไม้ ต้นน้ำ ลำน้ำ ที่กักเก็บน้ำ รักษาแม่น้ำลำคลอง รักษาสภาพน้ำ
- ๓.๒ ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ เพื่อให้มีป่าทดแทนป่าที่เสียไปโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓.๓ รณรงค์ให้ลดการใช้สารเคมี สารพิษ และวัตถุอันตราย ฟื้นฟูสภาพดินและน้ำ
- ๓.๔ ปรับปรุงพัฒนาแหล่งน้ำ แม่น้ำลำคลองต่าง ๆ โดยการขุดลอกเพื่อระบบการไหลของน้ำที่สะดวกและป้องกันน้ำท่วม ที่ทำให้เกิดความเสียหายให้แก่ประชาชน
- ๓.๕ รณรงค์ให้ประชาชนรู้จักการกำจัดขยะอย่างถูกวิธีโดยการคัดแยกและทำสิ่งที่เหลือใช้นำกลับ มาใช้ใหม่อีกครั้ง

๔. ด้านนโยบายสวัสดิการและสังคมเข้มแข็ง

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย การเล่นกีฬาต่าง ๆ เพื่อสร้างสุขภาพที่ดีเป็นการลดค่าใช้จ่ายของรัฐในการรักษาสุขภาพของประชาชน
- ๔.๒ รณรงค์ป้องกันระงับโรคติดต่อต่าง ๆ รวมทั้งโรคเอดส์ การติดสารเสพติด ร่วมกับหน่วยงานราชการและอาสาสมัครสุขภาพหมู่บ้าน
- ๔.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักการสร้างสุขภาพที่ดีสร้างพฤติกรรมดูแลสุขภาพตั้งแต่วัยเด็ก ส่งเสริมกิจกรรมอนามัยในโรงเรียน
- ๔.๔ ส่งเสริมด้านสวัสดิการให้กับ เด็ก เยาวชน กลุ่มสตรี อสม. ผู้นำชุมชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ดิตเชื้อ และผู้ด้อยโอกาส
- ๔.๕ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพเด็กในศูนย์เด็กเล็กให้มีความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเรียน
- ๔.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการด้านสุขภาพของประชาชน เช่น คลินิกชุมชน อุปรกรณ์การแพทย์ เป็นต้น

๕. นโยบายด้านการศึกษาศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๕.๑ ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เพื่อให้นักเรียนในท้องถิ่นมีความรู้ที่ทัดเทียมโรงเรียนที่อื่น ส่งเสริมสนับสนุนเทคโนโลยีทางการศึกษาและเครือข่าย สารสนเทศต่าง ๆ เพื่อโอกาสทางการศึกษา
- ๕.๒ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาแหล่งความรู้ แหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้กับประชาชน
- ๕.๓ ส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น เพื่อเป็นการบำรุงรักษาไว้ซึ่งจารีต ประเพณีอันดีงามไม่ให้สูญหายไปและให้ประชาชน เยาวชน ผู้สูงอายุนักเรียนนักศึกษา มีบทบาทกิจกรรม ศึกษาค้นคว้า เพื่อให้มีการอนุรักษ์เผยแพร่สืบสานวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น
- ๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๕.๕ ส่งเสริมกีฬาทุกกลุ่ม และ การท่องเที่ยว

๖. นโยบายด้านการเมือง การบริหาร การจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ๖.๑ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและสนับสนุนตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน
- ๖.๒ ปรับปรุงการบริหารจัดการในองค์กรเทศบาล ระบบการบูรณาการและยุทธศาสตร์ร่วมกับการพัฒนาองค์กร ภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานชัดเจนในการกิจที่รับผิดชอบมีค่าชีวิต ตลอดถึงความคุ้มค่าของงบประมาณที่ลงทุนและความพอใจของประชาชนผู้รับบริการในท้องถิ่นอย่างสูงสุด

- ๖.๓ เร่งรัดพัฒนาคุณภาพพนักงาน และลูกจ้างให้มีทัศนคติที่เอื้อต่อประชาชน ทบทวนระเบียบขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้มีความยืดหยุ่นมีประสิทธิภาพรวดเร็ว โปร่งใสและเป็นธรรม
- ๖.๔ ให้มีการฝึกอบรม พนักงาน ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรให้มีความรู้ ตามความสามารถเพิ่มชิ้นการเทคโนโลยีมาใช้งานในหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างสูงสุด
- ๖.๕ มุ่งบริหารงานโดยใช้ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนานำการปฏิบัติงานในพื้นที่สำรวจความต้องการของคนในพื้นที่ นำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็วตรงตามความต้องการและถูกต้องเพื่อนำความเจริญมาสู่ท้องถิ่นเทศบาลตำบลเชียงม่วน
- ๖.๖ ส่งเสริมให้เกษตรกรรวมตัวกันบริหารจัดการทรัพยากรน้ำและป่าไม้ให้เหมาะสมต่อระบบผลิตและสอดคล้องกับสภาพพื้นที่
- ๖.๗ ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมอาชีพให้กับกลุ่มต่างๆเพื่อเป็นอาชีพเสริมเพิ่มรายได้
- ๖.๘ ส่งเสริมให้เอกชนและชุมชน ร่วมรักษาแหล่งท่องเที่ยวสร้างแหล่งจับจ่ายซื้อสินค้าของนักท่องเที่ยว และมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยว
- ๖.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีกิจกรรมทางการเมือง และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในโครงการสำคัญที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจตลอดถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสำคัญ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

(๑๐) สภาพปัญหาในพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงม่วน มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลเชียงม่วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลเชียงม่วนวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐาน ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญดังนี้
สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังนี้-

๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑ ปัญหาการว่างงานและขาดอาชีพเสริมหลังช่วงฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิต
- ๒ ปัญหาราคาพืชผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๓ ปัญหาขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอน ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เช่น ลำไย ข้าว ข้าวโพด มันสำปะหลัง
๔. ปัญหาการขาดการส่งเสริมการลงทุนในภาคเกษตรกรรม เนื่องจากต้นทุนการผลิตสูง ทำให้เมื่อหักค่าใช้จ่ายแล้วไม่คุ้มทุน ตลอดจนไม่มีสถานที่จำหน่ายสินค้า

๒.ปัญหาด้านสังคม

- ๑ ปัญหาเด็กและเยาวชนจับกลุ่มมั่วสุม รวมถึงการแพร่ระบาดของยาเสพติด เนื่องจากสภาพครอบครัวและสังคมตั้งประกอบอาชีพเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวประกอบกับต้องไปทำงานต่างจังหวัดทำให้ผู้สูงอายุเฝ้าดูแลหลาน ทำให้คนในครอบครัวขาดความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้เด็กและเยาวชนรู้สึกขาดความอบอุ่นและหันไปพึ่งสิ่งที่ไม่เหมาะสม
- ๒ ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินโดยเฉพาะเขตพื้นที่ทำกินติดเขตป่าไม้
- ๓ ปัญหาการระบาดของศัตรูพืช ราคาปุ๋ยแพง
- ๔ ปัญหาแม่น้ำขัง ทำให้เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย ซึ่งประชาชนไม่ให้ความสนใจอย่างจริงจังในการป้องกัน

๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. เส้นทางคมนาคมขนส่งภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก เนื่องจากมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ หยุตตัว แตก ร้าว เนื่องจากถนนภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนลาดยาง ได้มีการก่อสร้างมาเป็นเวลานานทำให้เกิดการชำรุดตามกาลเวลา ส่งผลทำให้การคมนาคมไม่สะดวกสบายในการสัญจรไปมา และไม่ปลอดภัยเท่าที่ควร

๒. ถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร (ถนนลูกรัง) ชำรุดเสียหายเป็นประจำทำปี ในช่วงฤดูฝน ทำให้น้ำฝนกัดเซาะ ทำให้ไหล่ทางทางพัง รวมถึงถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ และคับแคบ การคมนาคมไม่สะดวกและไม่ปลอดภัยเท่าที่ควร

๓. ต้องการให้มีการขยายเขตไฟฟ้าภายในหมู่บ้านและเข้าสู่พื้นที่การเกษตร เนื่องจากทางแยกทางโค้งในชุมชน หรือจุดเปลี่ยนที่เป็นจุดอันตรายหรือบริเวณที่ตั้งทรัพย์สินของทางราชการก่อให้เกิดการลักทรัพย์หรือก่ออาชญากรรม ส่วนพื้นที่การเกษตรรอบนอกยังไม่มีไฟฟ้าสาธารณะใช้ รวมถึงต้องการให้มีการติดตั้งไฟกิ่ง ให้ครบทุกจุด เพื่อเป็นป้องกันอุบัติเหตุและอาชญากรรม

๔. ขาดน้ำสำหรับใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค เนื่องจากระบบประปาไม่ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน ทำให้ประชาชนทุกครัวเรือนมีน้ำประปาใช้ไม่เพียงพอ

๕. น้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน เนื่องจากบางหมู่บ้านไม่มีคลองระบายน้ำ รางระบายน้ำประชาชนจึงต้องการให้มีการสำรวจและก่อสร้างรางระบายน้ำให้ครอบคลุมทั้งระบบ เพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน

๔. ปัญหาด้านการเมือง – การบริหาร

๑. ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปประชาคม
๒. ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมของเทศบาลและ
การบริหารการปกครองตรงตามระบอบประชาธิปไตย
๓. ปัญหาเกี่ยวกับรายได้ของเทศบาล
๔. ปัญหาเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
๕. ปัญหาระบบการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนล่าช้า

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาขยะมูลฝอยในชุมชน มีการลักลอบนำขยะมาทิ้งในที่สาธารณะ
๒. ปัญหาการทิ้งสิ่งปฏิกูลและปล่อยน้ำเน่าเสียลงแหล่งน้ำ
๓. ปัญหาต้องการเผาป่าเพื่อล่าสัตว์ทำให้เกิดไฟป่า และคว้นพิษ
๔. ปัญหาน้ำท่วมพื้นที่การเกษตร เนื่องจากฝนตกหนักในช่วงฤดูฝน
๕. ปัญหาการพังทลายของตลิ่งริมแม่น้ำ
๖. ปัญหาภัยแล้งที่เกิดขึ้นทุกปี ทำให้พืชผลทางการเกษตรราษฎรเสียหายยังไม่สามารถแก้ไขได้

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑.ด้านเศรษฐกิจ

๑. ต้องการให้ประชาชนวัยทำงานทุกคนได้มีงานทำ เห็นควรจัดให้มีการส่งเสริมอาชีพหลังฤดูเก็บเกี่ยว และสนับสนุนงบประมาณในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ หรือจัดฝึกอบรมกลุ่มอาชีพตามความเหมาะสม
๒. ต้องการลดต้นทุนการผลิต ส่งเสริมให้เกษตรกรหันมาใช้ปุ๋ยชีวภาพหรือทำการเกษตรอินทรีย์แทนการใช้ปุ๋ยเคมี เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น และก่อให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพและเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว
๓. ต้องการให้ผลผลิตทางการเกษตรให้มีคุณภาพและมีราคาสูงขึ้น เกษตรกรสามารถกำหนดราคาเองได้
๔. ต้องการให้มีสถานที่รับซื้อสินค้าและผลผลิตทางการเกษตรเพื่อลดปัญหาพ่อค้าคนกลางกดราคาและลดการแทรกแซงราคาพืชผลในเวลาที่เหมาะสม
๕. ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านฝีมือให้แก่วัยแรงงานเพื่อเพิ่มคุณภาพให้แก่แรงงานในพื้นที่
๖. ต้องการให้ประชาชนที่มีฐานะยากจนมีได้ได้เพียงพอไม่ตกเกณฑ์และมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

๒.ด้านสังคม – การศึกษา

๑. ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ให้แก่เด็กและเยาวชน รวมถึงการสนับสนุนกิจกรรมหรืองบประมาณให้เด็กและเยาวชนได้ทำกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ร่วมกันตามความสนใจ และจัดโครงการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรู้จักโทษ และพิษของยาเสพติด สร้างความตระหนักในปัญหา
๒. ต้องการให้มีการสำรวจและตรวจสอบการจัดสวัสดิการสังคมให้ครอบคลุมและทั่วถึง และมีการตรวจสอบ และจัดสรรงบประมาณให้ทั่วถึงให้แก่ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม คนยากจน คนพิการ เด็กและผู้สูงอายุ ให้ได้รับบริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง
๓. ต้องการให้มีการนำเรื่องเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาและให้ความเป็นธรรม โดยเฉพาะกรณีการประกาศเขตป่าทับเขตพื้นที่ทำกินของราษฎร
๔. ต้องการให้มีการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมปู้หมักชีวภาพ และหาตลาดรองรับที่แน่นอน รวมถึงการให้ความรู้ในด้านการนำภูมิปัญญา หรือทรัพยากรในพื้นที่มาประดิษฐ์หรือคิดค้นเป็นนวัตกรรมในด้านการปราบศัตรูพืช
๕. ต้องการให้มีสภาวัฒนธรรมตำบล มีการบริหารงานที่มีความเข้มแข็ง มีองค์กรหลักที่เข้มแข็ง เป็นผู้นำในการสืบทอด สืบสาน อนุรักษ์กิจกรรมทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน
๗. ต้องการให้มีการรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคไข้เลือดออก อย่างจริงจัง สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการแก้ไขปัญหและอันตรายที่จะเกิดขึ้นหาไม่ป้องกัน และประชาสัมพันธ์การกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย
๘. ต้องการให้ประชาชนให้ความสนใจและความสำคัญกับการปฏิบัติตาม ประเพณีที่ดีงามและถูกต้องสามารถถ่ายทอดให้แก่คนรุ่นต่อไป
๘. ต้องการให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนอีกทั้งเอาใจใส่ต่อ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีการอนุรักษ์สืบสานต่อคนรุ่นต่อไป

๓.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ต้องการให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนด้วยการก่อสร้าง ถนนลาดยางแอสฟัลต์คั่นคอนกรีต หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก โดยเฉพาะเส้นทางหลักเพื่อให้ประชาชนได้สัญจร หรือขนส่งพืชผลทางการเกษตรได้สะดวกยิ่งขึ้น และต้องการพัฒนาถนนให้ครอบคลุมทุกสายในพื้นที่โดยให้เป็นถนน ค.ส.ม. หรือลูกรังให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้สะดวกปลอดภัย

๒. ต้องการให้มีการซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ และมีการขยายเขตไฟฟ้า สาธารณะให้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะที่เปลี่ยนและจุดเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรม เพื่อให้มีแสงสว่างครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และทุกครัวเรือน

๓. ต้องการให้มีการก่อสร้างรางระบายน้ำ ขุดลอกคลองระบายน้ำ ตลอดจน วางท่อระบายน้ำทิ้ง เพื่อไม่ให้เกิดการท่วมขัง

๔. ต้องการน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค โดยการปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง จัดโครงการน้ำประปาดื่มได้ ให้สามารถใช้งานได้ครบทุกหมู่บ้านและให้ทุกครัวเรือนได้ใช้น้ำประปาที่สะอาดไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค

๔.ด้านการเมือง – การบริหาร

๑. ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบ ประชาคม

๒. ต้องการให้มีการอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น และ บทบาทหน้าที่ในการปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยให้กับประชาชน

๓. ต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้หลักการบริหารให้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง สมาชิกสภาเทศบาล ผู้บริหารและสมาชิกท้องถิ่นให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

๓. ต้องการให้มีการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งรายได้รวมทั้งการจัดเก็บภาษี ในพื้นที่ การจัดทำกิจการพาณิชย์ของเทศบาลให้ดีขึ้น

๕. ต้องการพัฒนาด้านเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งยังไม่เพียงพอ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่และต้องการให้มีการก่อสร้างสถานที่ทำงาน ใหม่เพื่อความสะดวกในการติดต่อราชการ ยิ่งขึ้น

๖. ต้องการให้มีการสรรหาบุคลากรเพิ่มเพื่รองรับงานบริการสาธารณะต่างๆ พอเพียงแก่การปฏิบัติงานและเสริมสร้างทักษะ ความรู้ให้แก่บุคลากรในองค์กร

๕.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ต้องการให้มีการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ เพื่อบรรจุปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้น ไม่ก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน

๒. ต้องการให้มีการกำหนดมาตรการและกฎหมายชุมชนในการป้องกันและป้องปราม รวมถึงการจัดอบรมทบทวนให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง

๓. ต้องการให้มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อให้มีป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม

๔. ต้องการให้มีการจัดหาแหล่งน้ำเพื่อเก็บกักน้ำไว้ใช้ รวมถึงการขุดลอก ห้วย หนอง คลอง บึง ก่อนเข้าสู่ฤดูแล้ง

๕. ต้องการให้มีการวางแผนและผังชุมชนเป็นไปอย่างไปอย่างเป็นระเบียบ ในการใช้พื้นที่อย่างเหมาะสมให้มากที่สุด

(๗) แผนพัฒนาตำบล

แผนพัฒนาตำบลเป็นแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กำหนด วิสัยทัศน์ ประเด็น ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและกลยุทธ์ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชน อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนา ที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ซึ่งเป็นแผนที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี กล่าวคือ เทศบาลตำบลเชียงม่วน ใช้การวางแผนพัฒนาเป็นเครื่องมือในการจัดทำงบประมาณ รายจ่ายประจำปี โดยนำโครงการ/กิจกรรมมาจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อให้กระบวนการจัดทำงบประมาณเป็นไปด้วยความรอบคอบ และผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องแผนพัฒนาตำบลในการวางแผน กำหนด ความต้องการกำลังคน ให้เหมาะสมภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสม และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๑. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาของเทศบาลตำบล งานการศึกษา ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในเทศบาลตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญสุกษา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบต่องประจำปี เดือน ประจำปี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้เร่งรัดรายได้และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่ และการไฟฟ้าสาธารณะ งานประปา การบริหารควบคุมให้คำปรึกษาและงานก่อสร้างต่าง ๆ ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ กองทุนระบบหลักประกันสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ การควบคุมการประกอบการค้าที่นำรังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ชีวอนามัย งานด้านสุขศึกษา การวางแผนครอบครัว การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การรักษาความสะอาดและควบคุมโรค การป้องกันโรคระบาด การป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูล งานขนส่งถ่ายขยะมูลฝอยและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน

เทศบาลตำบลเชียงม่วน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานนิติการ
- งานเลือกตั้ง
- งานเลขานุการ
- งานกิจการสภา
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- งานการศึกษา
- งานคอมพิวเตอร์

๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ

๑.๓ ฝ่ายธุรการ

- งานธุรการ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานจัดทำงบประมาณ

๑.๔ ฝ่ายปกครอง

- งานทะเบียนราษฎร
- งานพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงาน เทียบกับโครงสร้างส่วนราชการใน สำนักปลัดเทศบาลเทศบาลตำบลเชียงม่วนแล้ว พบว่า สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างราชการในสำนักปลัดเทศบาลขึ้นใหม่

๒. กองคลัง

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง

- งานการเงินและบัญชี
- งานสถิติการคลัง
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานระเบียบการคลัง
- งานธุรการ

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงาน เทียบกับโครงสร้างส่วนราชการใน
 กองคลัง เทศบาลตำบลเชียงม่วน แล้ว พบว่า สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการ
 ประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้าง
 ราชการในกองคลังขึ้นใหม่

๓. กองช่าง

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- งานควบคุมอาคาร
- งานธุรการ

๓.๒ ฝ่ายการโยธา

- งานสาธารณูปโภค
- งานสวนสาธารณะ
- งานจัดสถานที่และงานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานสำรวจและแผนที่

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงาน เทียบกับโครงสร้างส่วนราชการใน
 กองช่าง เทศบาลตำบลเชียงม่วน แล้ว พบว่า สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการ
 ประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้าง
 ราชการในกองช่างขึ้นใหม่

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานวางแผนสาธารณสุข
- งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานอนามัยชุมชน เผยแพร่ และฝึกอบรม
- งานธุรการ

๔.๑ ฝ่ายบริการงานสาธารณสุข

- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย
- งานรักษาความสะอาด

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงาน เทียบกับโครงสร้างส่วนราชการใน
 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลเชียงม่วนแล้ว พบว่า สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน
 จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างราชการในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขึ้นใหม่

๓.๒.๑ แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลเชียงม่วน ดังนี้

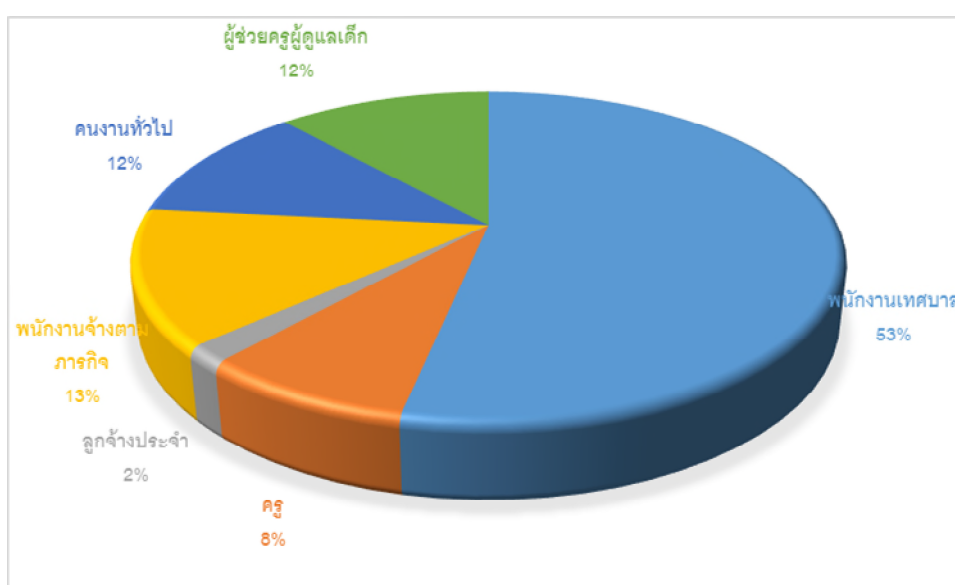
• **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการ
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น เทศบาลตำบลเชียงม่วนจึงกำหนดพนักงานจ้างเป็น ๒ ประเภทคือพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ประเภท คนงานทั่วไป

แผนภูมิอัตรากำลัง

แสดงสัดส่วนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงม่วน



๓.๒.๒ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่ง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลเชียงม่วนมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบล เชียงม่วน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ และประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

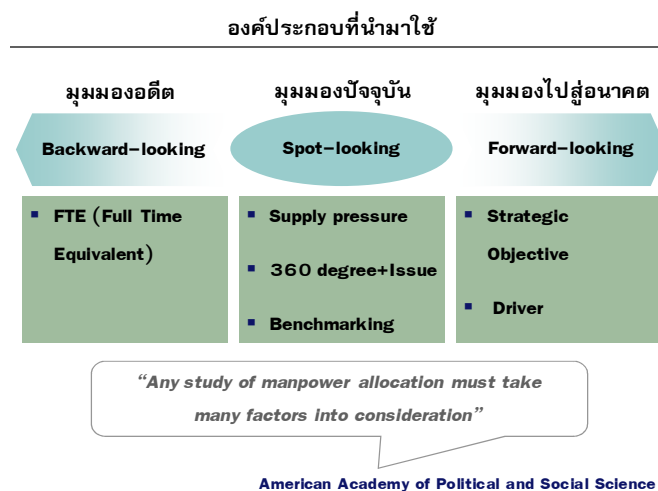
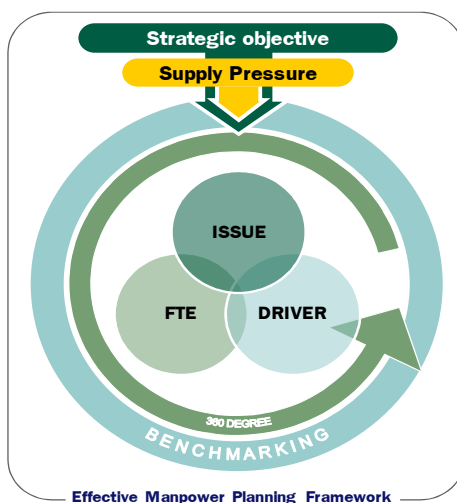
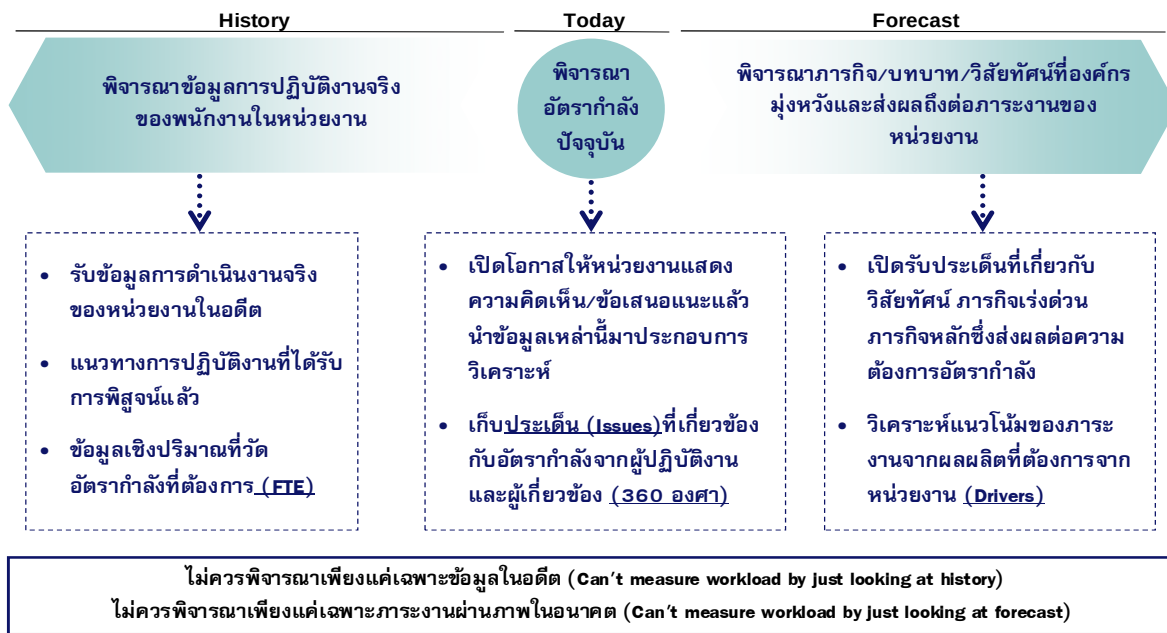
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ และประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๒.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลัง (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลเชียงม่วนที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเชียงม่วน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลเชียงม่วน จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งาน กีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลเชียงม่วน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลเชียงม่วน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากร ในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มี คุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้าง

ประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการ บังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมาก สามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็น ฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้ผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแล การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตาม กระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ดียกก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานเทศบาล ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักของ เทศบาลตำบลเชียงม่วน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลเชียงใหม่ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลเชียงใหม่) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลเชียงใหม่

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลเชียงใหม่ พิจารณาพบว่าหากกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **ประเด็นเรื่องการสรรหามูลค่าการมาปฏิบัติงานในองค์กร** เนื่องจากเทศบาลเชียงใหม่ เป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่เขตนอกชุมชนเมือง มีระยะทางห่างจากตัวจังหวัด ๑๑๖ ก.ม. จึงทำให้มีมีผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นหน่วยงาน จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือ การมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

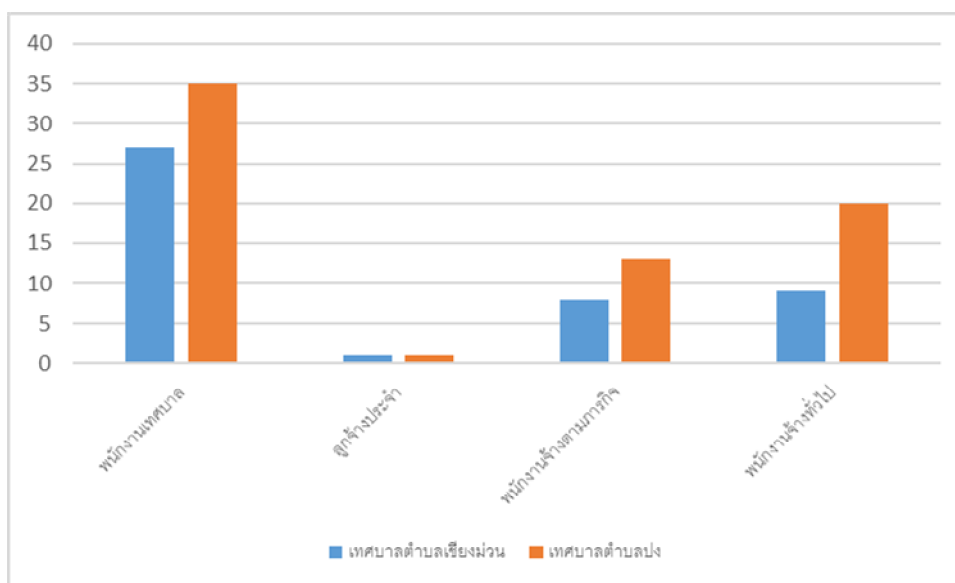
- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลเชียงใหม่ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลปง อำเภองาว จังหวัดพะเยา ซึ่งเทศบาลดังกล่าว เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียง

ลำดับ	รายการ	เทศบาลตำบลเชียงม่วน	เทศบาลตำบลปง
๑	ส่วนราชการ	มี ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑ สำนักปลัด ๒ กองคลัง ๓ กองช่าง ๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	มี ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑ สำนักปลัด ๒ กองคลัง ๓ กองช่าง ๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕ กองการศึกษา
๒	จำนวนพนักงานเทศบาล	จำนวน ๓๗ อัตรา ดังนี้ ๑ ปลัด / รองปลัด ๑ สำนักปลัด ๑๗ อัตรา ๒ กองคลัง ๑๐ อัตรา ๓ กองช่าง ๖ อัตรา ๔ กองสาธารณสุขฯ ๔ อัตรา	จำนวน ๓๕ อัตรา ดังนี้ ๑ ปลัด ๑ สำนักปลัด ๑๑ อัตรา ๒ กองคลัง ๘ อัตรา ๓ กองช่าง ๗ อัตรา ๔ กองสาธารณสุขฯ ๕ อัตรา ๕.กองการศึกษา ๔ อัตรา
	จำนวนลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้ ๑ สำนักปลัด ๑ อัตรา	จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้ ๑ สำนักปลัด ๑ อัตรา
๓	จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๘ อัตรา ดังนี้ ๑.สำนักปลัด ๓ อัตรา ๒.กองคลัง ๒ อัตรา ๓.กองช่าง ๒ อัตรา ๔ กองสาธารณสุขฯ ๑ อัตรา	จำนวน ๑๓ อัตรา ดังนี้ ๑ สำนักปลัด ๕ อัตรา ๒ กองคลัง ๒ อัตรา ๓ กองช่าง ๒ อัตรา ๔ กองสาธารณสุขฯ ๓ อัตรา ๕ กองการศึกษา ๑ อัตรา
๔	จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๙ อัตรา ดังนี้ ๑.สำนักปลัด ๔ อัตรา ๒.กองคลัง ๒ อัตรา ๓.กองช่าง ๒ อัตรา ๔ กองสาธารณสุขฯ ๑ อัตรา	จำนวน ๒๐ อัตรา ดังนี้ ๑.สำนักปลัด ๘ อัตรา ๒.กองคลัง ๓ อัตรา ๓.กองช่าง ๔ อัตรา ๔ กองสาธารณสุขฯ ๕ อัตรา ๕ กองการศึกษา ๐ อัตรา
๕	งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๗๔,๕๐๐,๐๐๐.- บาท	๗๔,๔๒๔,๗๐๐.- บาท

แสดงแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเชียงใหม่ และเทศบาลตำบลปง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกันและมีเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเชียงใหม่และเทศบาลตำบลปง มีอัตรากำลังในส่วนของการข้าราชการที่ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่มากนัก จะแตกต่างกันที่ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ส่วนตำแหน่งที่ว่างทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ เทศบาลตำบลเชียงใหม่ แจ้งความประสงค์ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร สำหรับสายงานผู้ปฏิบัติได้มีการประชาสัมพันธ์รับโอน หากสรรหาด้วยวิธีการรับโอนแล้วยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง ทางเทศบาลจะแจ้งให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสรรหาต่อไป ซึ่งถ้ามีผู้ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเชียงใหม่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาเทศบาลตำบลเชียงใหม่ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงใหม่

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลเชียงม่วน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงการส่วนราชการและจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๖. ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปี ละ ๑ ครั้ง

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน

(๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุดการเข้าสู่ระบบแห่ง และระบบจำแนกตำแหน่งการกำหนดตำแหน่งมีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

๑) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลางและระดับสูง

๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ วิชาชีพเฉพาะ และ

๓) ตำแหน่งประเภททั่วไป

โดยมีมาตรฐานกลางในการกำหนดระดับตำแหน่งเพียงหนึ่งเดียวซึ่งเรียกกันง่าย ๆ ว่า .ซี. คือ การมี Common Level ที่กำหนดร่วมกันไว้เป็น ๑๑ ระดับ ในขณะที่ร่างพ.ร.บ.ฉบับใหม่นี้จะยกเลิก .ซี. หรือ Common Level และจัดทำมาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งแยกตามลักษณะของประเภทตำแหน่ง ซึ่งร่าง พ.ร.บ. ฉบับใหม่มีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น ๔ ประเภทได้แก่ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภท อำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น

ระบบจำแนกตำแหน่ง

ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือนแต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่นโครงสร้างระดับชั้นงาน มี ๔ แท่ง คำอธิบาย กลุ่มประเภทตำแหน่ง

๑. ประเภททั่วไป คือ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการ งานปฏิบัติการของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบรรจุจากผู้จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

๒. ประเภทวิชาการ คือ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จปริญญาทางวิชาการตามที่ ก.ธ. กำหนดให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

๓. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น คือ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย กอง สำนักหรือตำแหน่งอื่นที่มีระดับเทียบเท่าตามที่ ก.ธ. กำหนด

๔. ประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น คือ ตำแหน่งปลัดและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง อบจ. เทศบาล และ อบต. หรือตำแหน่งอื่นที่มีระดับเทียบเท่า ตามที่ ก.ธ. กำหนด

(๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากร

ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ แจ้งเรื่อง การ จัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น มี ๔ ประเภท ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัด/รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

ระดับตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับ ดังนี้.-

๑. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

- (ก) ระดับต้น
- (ข) ระดับกลาง
- (ค) ระดับสูง

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

- (ก) ระดับต้น
- (ข) ระดับกลาง
- (ค) ระดับสูง

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

- (ก) ระดับปฏิบัติการ
- (ข) ระดับชำนาญการ
- (ค) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (ง) ระดับเชี่ยวชาญ

๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

- (ก) ระดับปฏิบัติงาน
- (ข) ระดับชำนาญงาน
- (ค) ระดับอาวุโส

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนกรและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑) การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน

และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้ว นำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริง และน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
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 ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
 หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
 สูตรในการคำนวณ

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

๒) การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

เทศบาลตำบลเชียงม่วน ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานเทศบาลตำบลนั้น จะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี (ตามเอกสารแนบท้าย ภาคผนวก)
 ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในงานการศึกษา สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ มาพิจารณา

(๑) เรื่องพื้นที่

เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามมาโดยแต่ละส่วนงานจะต้องประกอบด้วย หัวหน้าสำนัก/ ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานกฎหมาย และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ๆ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมเพียงใดในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุน การพัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน ปกป้อง เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเทศบาลตำบลจะต้องมีการวางแผนการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหาและรับรู้ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริง รวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชนให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาาร่วมกันทุกฝ่าย รู้รัก เสียสละ สามัคคี รู้รับผิดชอบร่วมกันทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุกองค์กรในระบบประชารัฐ

(๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ

พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ หมวด ๒ เวลาราชการและการนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ มาตรา ๒๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น

การนับเวลาอายุราชการ การนับอายุให้เริ่มนับแต่วันที่เกิด ตามมาตรา ๑๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น กรณีเกิดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๔๙๖ จะมีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ และเป็นผลให้บุคคลนั้นพ้นจากราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๐๐ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ สำหรับผู้ที่เกิดวันที่ ๒ ตุลาคม และครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ในวันที่ ๑ ตุลาคม ดังนั้น จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปได้อีก ๑ ปี ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลเชียงม่วน มีพนักงานครู มีอายุครบ ๖๐ ปี แต่มีอายุราชการไม่ครบ ๒๕ ปี จำนวน ๑ คน ในปี ๒๕๖๔ พนักงานเทศบาลตำบลส่วนใหญ่ยังมีอายุไม่ถึง ๖๐ ปี และมีอายุราชการไม่ถึง ๒๕ ปี ดังนั้น ในองค์กรต้องมีการพิจารณาวางแผนการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงาน การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ เป็นกระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน/จัดทำแผน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ

ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดยอาจเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจโทรศัพท์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งโดยให้ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๙๐ โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรฝ่ายประจำ ฝ่ายการเมือง และรวมถึงพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลเชียงม่วนเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ในการกำกับดูแลของนายอำเภอ และผู้ว่าราชการจังหวัดตามลำดับ แต่เดิมมีฐานะเป็นสุขาภิบาลอำเภอเชียงม่วนและได้เปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบลเชียงม่วนเมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๒ ตาม พ.ร.บ.การเปลี่ยนแปลงของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๒ และยุบรวมสภาตำบลเชียงม่วนกับเทศบาลตำบลเชียงม่วน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ.๒๕๔๗ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๔๗ เป็นต้นไปโดยมีพื้นที่รับผิดชอบประมาณ ๑๒๘.๐๔ ตารางกิโลเมตร

สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงม่วน ตั้งอยู่เลขที่ ๓๙๗ หมู่ที่ ๑ ตำบลบ้านม่วง อำเภอเชียงม่วน จังหวัดพะเยา อยู่ห่างจากตัวจังหวัดพะเยา ประมาณ ๑๑๗ กิโลเมตร มีเขตติดต่อกับจังหวัดแพร่และจังหวัดน่าน ประชาชนส่วนใหญ่ตั้งถิ่นฐานเกาะกลุ่มไปตามทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๑๐๙๑ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๓ หมู่บ้าน ประชากรในพื้นที่ตำบลเชียงม่วน จำนวน ๘,๘๒๒ คน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเชียงม่วน พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ เส้นทางคมนาคมขนส่งภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก เนื่องจากมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ หยุตตัว แตก ร้าว เนื่องจากถนนภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนลาดยาง ได้มีการก่อสร้างมาเป็นเวลานานทำให้เกิดการชำรุดตามกาลเวลา ส่งผลทำให้การคมนาคมไม่สะดวกสลายในการสัญจรไปมา และไม่ปลอดภัยเท่าที่ควร

๑.๒ ถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร (ถนนลูกรัง) ชำรุดเสียหายเป็นประจำทำปี ในช่วงฤดูฝน ทำให้น้ำฝนกัดเซาะ ทำให้ไหล่ทางพัง รวมถึงถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ และคับแคบ การคมนาคมไม่สะดวกและไม่ปลอดภัยเท่าที่ควร

๑.๓ ต้องการให้มีการขยายเขตไฟฟ้าภายในหมู่บ้านและเข้าสู่พื้นที่การเกษตร เนื่องจากทางแยกทางโค้งในชุมชน หรือจุดเปลี่ยนที่เป็นจุดอันตรายหรือบริเวณที่ตั้งทรัพย์สินของทางราชการก่อให้เกิดการลักทรัพย์หรือก่ออาชญากรรม ส่วนพื้นที่การเกษตรรอบนอกยังไม่มีไฟฟ้าสาธารณะใช้ รวมถึงต้องการให้มีการติดตั้งไฟกึ่ง ให้ครบทุกจุด เพื่อเป็นป้องกันอุบัติเหตุและอาชญากรรม

๑.๔ ขาดน้ำสำหรับใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค เนื่องจากระบบประปาไม่ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน ทำให้ประชาชนทุกครัวเรือนมีน้ำประปาใช้ไม่เพียงพอ

๑.๕ น้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน และพื้นที่การเกษตร เนื่องจากไม่มีคลองระบายน้ำ รางระบายน้ำ ประชาชนจึงต้องการให้มีการสำรวจและก่อสร้างรางระบายน้ำให้ครอบคลุมทั้งระบบ เพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ต้องการให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนด้วยการก่อสร้างถนนลาดยางแอสฟัลต์ติกคอนกรีต หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก โดยเฉพาะเส้นทางหลักเพื่อให้ประชาชนได้สัญจรหรือขนส่งพืชผลทางการเกษตรได้สะดวกยิ่งขึ้น และต้องการพัฒนาถนนให้ครอบคลุมทุกสายในพื้นที่โดยให้เป็นถนนค.ส.ม. หรือลูกรังให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้สะดวกปลอดภัย
๒. ต้องการให้การซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ และมีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะที่เปลี่ยนและจุดเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรม เพื่อให้มีแสงสว่างครอบคลุมทุกหมู่บ้านและทุกครัวเรือน
๓. ต้องการให้มีการก่อสร้างรางระบายน้ำ ขุดลอกคลองระบายน้ำ ตลอดจนวางท่อระบายน้ำทิ้ง เพื่อไม่ให้เกิดการท่วมขัง
๔. ต้องการน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค โดยการปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง จัดโครงการน้ำประปาดื่มได้ ให้สามารถใช้งานได้ครบทุกหมู่บ้านและให้ทุกครัวเรือนได้ใช้น้ำประปาที่สะอาดไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาการว่างงานและขาดอาชีพเสริมหลังช่วงฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิต
- ๒.๒ ปัญหาราคาพืชผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๓ ปัญหาขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอน ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เช่น ลำไย ข้าว ข้าวโพด มันสำปะหลัง
- ๒.๔ ปัญหาการขาดการส่งเสริมการลงทุนในภาคเกษตรกรรม เนื่องจากต้นทุนการผลิตสูง ทำให้เมื่อหักค่าใช้จ่ายแล้วไม่คุ้มทุน ตลอดจนไม่มีสถานที่จำหน่ายสินค้า

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๙. ต้องการให้ประชาชนวัยทำงานทุกคนได้มีงานทำ เห็นควรจัดให้มีการส่งเสริมอาชีพหลังฤดูเก็บเกี่ยว และสนับสนุนงบประมาณในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ หรือจัดฝึกอบรมกลุ่มอาชีพตามความเหมาะสม
๑๐. ต้องการลดต้นทุนการผลิต ส่งเสริมให้เกษตรกรหันมาใช้ปุ๋ยชีวภาพหรือทำการเกษตรอินทรีย์แทนการใช้ปุ๋ยเคมี เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น และก่อให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพและเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว
๑๑. ต้องการให้ผลผลิตทางการเกษตรให้มีคุณภาพและมีราคาสูงขึ้น เกษตรกรสามารถกำหนดราคาเองได้
๑๒. ต้องการให้มีสถานที่รับซื้อสินค้าและผลผลิตทางการเกษตรเพื่อลดปัญหาพ่อค้าคนกลางกดราคาและลดการแทรกแซงราคาพืชผลในเวลาที่เหมาะสม
๑๓. ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านฝีมือให้แก่วัยแรงงานเพื่อเพิ่มคุณภาพให้แก่แรงงานในพื้นที่
๑๔. ต้องการให้ประชาชนที่มีฐานะยากจนมีได้ได้เพียงพอไม่ตกเกณฑ์และมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

๓. ด้านสังคม – การศึกษา

สภาพปัญหาด้านสังคม – การศึกษา

๓.๑ ปัญหาเด็กและเยาวชนจับกลุ่มมั่วสุม รวมถึงการแพร่ระบาดของยาเสพติด เนื่องจากสภาพครอบครัวและสังคมที่ต้องอยู่อย่างแออัดและแข่งขันกัน ทำให้คนในครอบครัวขาดความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้เด็กและเยาวชนรู้สึกว้าเหว่ความอบอุ่นและหันไปพึ่งสิ่งที่ไม่เหมาะสม

๓.๒ ปัญหาการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็กผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อมีไม่ทั่วถึงและเป็นธรรมเท่าที่ควร

๓.๓ ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิในที่ดินทำกินโดยเฉพาะเขตพื้นที่ทำกินติดเขตป่าไม้

๓.๔ ปัญหาการระบาดของศัตรูพืช ราคาปุ๋ยแพง

๓.๕ ปัญหาเหมืองน้ำขัง ทำให้เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย ซึ่งประชาชนไม่ให้ความสนใจอย่างจริงจังในการป้องกัน

๓.๖ ปัญหาสภากาชาดธรรมดาดำบล ยังไม่มีแนวทางบริหารงานที่ชัดเจน ทำให้องค์กรหยุดนิ่ง ขาดงบประมาณในการสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่าง

ความต้องการด้านสังคม – การศึกษา

๑ ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ให้แก่เด็กและเยาวชน รวมถึงการสนับสนุนกิจกรรมหรืองบประมาณให้เด็กและเยาวชนได้ทำกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ร่วมกันตามความสนใจ และจัดโครงการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรู้จักโทษ และพิษของยาเสพติด สร้างความตระหนักในปัญหา

๒. ต้องการให้มีการสำรวจและตรวจสอบการจัดสวัสดิการสังคมให้ครอบคลุมและทั่วถึง และมีการตรวจสอบ และจัดสรรงบประมาณให้ทั่วถึงให้แก่ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม คนยากจน คนพิการ เด็กและผู้สูงอายุ ให้ได้รับบริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

๓. ต้องการให้มีการนำเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาและให้เป็นธรรม โดยเฉพาะกรณีการประกาศเขตป่าทับเขตพื้นที่ทำกินของราษฎร

๔. ต้องการให้มีการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมปฎิบัติสุขภาพ และหาตลาดรองรับที่แน่นอน รวมถึงการให้ความรู้ในด้านการนำภูมิปัญญา หรือทรัพยากรในพื้นที่มาประดิษฐ์หรือคิดค้นเป็นนวัตกรรมในด้านการปราบศัตรูพืช

๕. ต้องการให้มีสภากาชาดธรรมดาดำบล มีการบริหารงานที่มีความเข้มแข็ง มีองค์กรหลักที่เข้มแข็ง เป็นผู้นำในการสืบทอด สืบสาน อนุรักษ์กิจกรรมทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

๑๕. ต้องการให้มีการรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคไข้เลือดออกอย่างจริงจัง สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการแก้ไขปัญหาดังกล่าวและอันตรายที่จะเกิดขึ้นหาไม่ป้องกัน และประชาสัมพันธ์การกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย

๑๑. ต้องการให้ประชาชนให้ความสนใจและความสำคัญกับการปฏิบัติตาม ประเพณีที่ดีงามและถูกต้องสามารถถ่ายทอดให้แก่คนรุ่นต่อไป

๑๒. ต้องการให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนอีกทั้งเอาใจใส่ต่อภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีการอนุรักษ์สืบสานต่อคนรุ่นต่อไป

๔. ด้านการเมือง – การบริหาร

สภาพปัญหาด้านการเมือง – การบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปประชาคม
- ๔.๒ ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมของเทศบาลและการบริหารการปกครองตรงตามระบอบประชาธิปไตย
- ๔.๓ ปัญหาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง สมาชิกสภาเทศบาล ขาดความรู้และคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ๔.๔ ปัญหาเกี่ยวกับรายได้ของเทศบาล
- ๔.๕ ปัญหาเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
- ๔.๖ ปัญหาระบบการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนล่าช้า

ความต้องการด้านการเมือง – การบริหาร

๑. ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม
๒. ต้องการให้มีการอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น และบทบาทหน้าที่ในการปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยให้กับประชาชน
๓. ต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้หลักการบริหารให้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง สมาชิกสภาเทศบาล ผู้บริหารและสมาชิกท้องถิ่นให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น
๔. ต้องการให้มีการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งรายได้รวมทั้งการจัดเก็บภาษีในพื้นที่ การจัดทำกิจการพาณิชย์ของเทศบาลให้ดีขึ้น
๕. ต้องการพัฒนาด้านเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และต้องการให้มีการก่อสร้างสถานที่ทำงานใหม่เพื่อความสะดวกในการติดต่อราชการยิ่งขึ้น
๖. ต้องการให้มีการสรรหาบุคลากรเพิ่มเพื่รองรับงานบริการสาธารณะต่างๆ พอเพียงแก่การปฏิบัติงานและเสริมสร้างทักษะ ความรู้ให้แก่บุคลากรในองค์กร

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาขยะมูลฝอยในชุมชน มีการลักลอบนำขยะมาทิ้งในที่สาธารณะและไม่มีสถานที่สำหรับทิ้งขยะ
- ๕.๒ ปัญหาการทิ้งสิ่งปฏิกูลและปล่อยน้ำเน่าเสียลงแหล่งน้ำ
- ๕.๓ ปัญหาต้องการเผาป่าเพื่อล่าสัตว์ทำให้เกิดไฟป่า และควันพิษ
- ๕.๔ ปัญหาน้ำท่วมพื้นที่การเกษตร เนื่องจากฝนตกหนักในช่วงฤดูฝน
- ๕.๕ ปัญหาการพังทลายของตลิ่งริมแม่น้ำ
- ๕.๖ ปัญหาภัยแล้งที่เกิดขึ้นทุกปี ทำให้พืชผลทางการเกษตรราษฎรเสียหาย ยังไม่สามารถแก้ไขได้

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ต้องการให้มีการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ เพื่อรองรับปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้น ไม่ก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน
๕. ต้องการให้มีการกำหนดมาตรการและกฎหมายในการป้องกันและป้องกันปราบปราม รวมถึงการจัดอบรมทบทวนให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง
๓. ต้องการให้มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อให้มีป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม
๔. ต้องการให้มีการจัดหาแหล่งน้ำเพื่อเก็บกักน้ำไว้ใช้ รวมถึงการขุดลอก ห้วย หนอง คลอง บึง ก่อนเข้าสู่คูแล้ง
๕. ต้องการให้มีการวางแผนและผังชุมชนเป็นไปอย่างไปอย่างเป็นระเบียบในการใช้พื้นที่อย่างเหมาะสมให้มากที่สุด

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค)

การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ สังคมและคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม นันทนาการและสาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยและการบริหารจัดการที่ดี ในภาพรวมของตำบลเชียงม่วน โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อประเมินผลสภาพการพัฒนา ในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength - S)

๑. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ทำให้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาความต้องการของประชาชน อย่างแท้จริง
๒. มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการนโยบายการเงิน การคลัง การจัดทำงบประมาณตามระเบียบที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น
๓. สามารถออกเทศบัญญัติ และข้อบังคับ ใช้บังคับในพื้นที่ได้เอง
๔. เป็นแหล่งผลิตพืชผลทางการเกษตรที่มีคุณภาพ ที่สามารถพัฒนาไปสู่อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรที่มีมากในพื้นที่ เช่น ข้าว ข้าวโพด ยางพารา
๕. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่โดดเด่น ที่สามารถพัฒนาฟื้นฟูและบริหารจัดการให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงอนุรักษ์
๖. เป็นเมืองที่มีความสงบ ร่มเย็น ประชาชนอยู่กันด้วยความผาสุก ไม่มีปัญหาอาชญากรรมที่รุนแรงเพราะมีกลุ่มอาสาสมัครในพื้นที่เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น อปพร.สตบ. ฯลฯ
๗. มีองค์กรภาคประชาชนหลายองค์กร ที่สามารถร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่น
๘. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตรเช่น ปลูกข้าว ปลูกพืชทางเศรษฐกิจ การเลี้ยงสัตว์
๙. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๑๐. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๑๑. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปอำเภออื่นๆได้อย่างสะดวกสบาย

จุดอ่อน (Weakness - W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร
๙. สภาพทางภูมิศาสตร์เป็นพื้นที่ลาดชัน ส่งผลกระทบในด้านการพังทลายของหน้าดิน การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน
๑๐. การบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ยังไม่เป็นระบบและไม่สอดคล้องสภาวะแวดล้อมทางธรรมชาติทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการน้ำเพื่อใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่
๑๑. ท้องถิ่นมีงบประมาณของตนเองไม่เพียงพอในการบริหารจัดการทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาของตนเองได้
๑๒. บุคลากรของ อปท. มีสมรรถนะไม่ครอบคลุมภารกิจ ทำให้ไม่สามารถบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
๑๓. มีปัญหาทางด้านสังคมที่ต้องเฝ้าระวังซึ่งจะส่งผลกระทบต่อครอบครัวและชุมชน เช่น
 - ปัญหายาเสพติด
 - ปัญหาโรคเอดส์
 - ปัญหาพฤติกรรมเสี่ยงของเด็กและเยาวชน
๑๔. กิจกรรมการเกษตรส่วนใหญ่ยังใช้สารเคมีเกินความจำเป็น และยังไม่ปรับเปลี่ยนวิธีการในการทำการเกษตร ก่อให้เกิดผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของ ประชาชนโดยรวม
๑๕. ประชาชนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการรักษา และใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควรมีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดผลกระทบต่อ สภาพแวดล้อม ภาวะโลกร้อน ปัญหาหมอกควัน ภัยธรรมชาติสุขภาพ และการท่องเที่ยว
๑๖. การพัฒนาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม ยังไม่มีการนำเอากระบวนการคิด การวิเคราะห์ ศักยภาพของท้องถิ่นมาใช้ จึงทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โอกาส (Opportunities - O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ สนับสนุน แผนนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่น ได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ตามแผนนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบ สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ ในท้องถิ่น ให้ทั่วถึง และเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มี ความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึง เจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของ ประชาชน ในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจที่ มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้น พื้นฟูเศรษฐกิจ ภายหลังความ วุ่นวายทางการเมือง เช่น การเพิ่มรายได้ รายวันเป็น ๓๐๐ บาท รายเดือนสำหรับผู้จบปริญญาตรีเป็น ๑๕,๐๐๐ บาท มาตรการภาษีเพื่อลดภาระการลงทุน ปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคล เป็นต้น

๔. เขตพื้นที่ที่รับผิดชอบมีเส้นทางการคมนาคม สัมผัสเชื่อมต่อ กับพื้นที่อื่นได้อย่างสะดวก

ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threats - T)

๑. กฎระเบียบ ข้อบังคับบางประการ ไม่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น กฎกระทรวงกำหนดบริเวณ ห้ามก่อสร้าง ดัดแปลง หรือเปลี่ยนการใช้อาคารบางชนิดหรือบางประเภทในพื้นที่ ระเบียบ ประกาศเกี่ยวกับการ บริหารงานไม่เอื้อต่อการพัฒนาและไม่สามารถตัดสินใจได้ทันเวลา

๒. ปัญหาร้ายธรรมชาติ เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง ดินถล่ม หมอกควัน ไฟป่า มีแนวโน้มของ ความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น แต่ขาดงบประมาณในการเตรียมความพร้อมและการป้องกันสาธารณภัยไม่เพียงพอ

๓. การบริหารจัดการ ยังไม่สามารถตอบสนองต่อข้อบัญญัติและข้อบังคับได้อย่างเต็มที่ เช่น การจัดเก็บรายได้ ขาดงบประมาณในการพัฒนาด้านโครงสร้าง ฯลฯ

๔. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตร

๕. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น

๖. การขยายตัวของเมืองและการเพิ่มขึ้นของประชากรส่งผลให้ ระดับความต้องการบริการ สาธารณะสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง เนื่องจาก งบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรไม่เป็นไปตามเป้าหมาย อีกทั้งเงินรายได้ที่เทศบาลตำบลเชียงม่วนจัดเก็บเองในแต่ละปีไม่ สามารถจัดเก็บได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

วิเคราะห์ SWOT ศักยภาพจากปัจจัยภายใน-ภายนอกระดับตัวบุคลากรและระดับองค์กร

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุป สรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรง ขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๑. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๑.๓ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเชียงม่วน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S - มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง - มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบ - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W - บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล - ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
โอกาส O - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T - ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ - ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ - มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลเชียงม่วน (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. บุคลากรไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเชียงม่วน

เทศบาลตำบลเชียงม่วนมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และแนวทางการวิเคราะห์ที่ได้ใช้เทคนิค SWOT เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT เทศบาลตำบลเชียงม่วน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ได้กำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลฝ่ายกว้างที่จะต้องดำเนินการด้านใดบ้าง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้ว พบว่าในพื้นที่ตำบลฝ่ายกว้างมีภารกิจและหน้าที่ต้องทำให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัตินี้ ดังนี้

๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.การจัดให้มีก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตของเทศบาลตำบลฝ่ายกว้าง เป็นภารกิจหลักตามมาตรา ๕๐ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๒. การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๕๑ (๑))

๓.การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))

๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑ (๘))

๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีอำนาจหน้าที่ให้สามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓)พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และกฎหมายอื่น

๒. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีกองช่าง และมีบุคลากรในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการกิจดังกล่าวโดยตรง

จุดอ่อน

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีงบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะโครงการที่มีขนาดใหญ่ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ตามความต้องการ

๒. บุคลากรในสังกัดกองช่าง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย และหลักทางวิชาการในการดำเนินการภารกิจอยู่จำกัด เนื่องจากภารกิจบางประเภทต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและเทคนิคขั้นสูง

๓. บุคลากรในสังกัดกองช่าง มีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน

๔. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูง ไม่เอื้อต่อการกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

โอกาส

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทางด้านช่างอยู่เสมอ

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานตามภารกิจในบางประเภท เช่น ระบบประปาหมู่บ้าน ชุดลอกคลอง ฯลฯ

ภัยคุกคาม

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ที่ทันใด

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โอนภารกิจให้เทศบาล โดยไม่มีหลักฐาน รวมถึงโอนเฉพาะภารกิจแต่ไม่โอนงบประมาณตามมา อีกทั้งบางภารกิจเป็นประเภทเกินศักยภาพของเทศบาล

๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))

๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))

๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๕๔ (๑๐))

๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๕๐(๗))

๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๕๖ (๕))

๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๕๖ (๕))

๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๕๖ (๓))

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีอำนาจหน้าที่ให้สามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น

๒. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีสำนักปลัด งานการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองช่าง มีบุคลากรในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการกิจดังกล่าวโดยตรง

จุดอ่อน

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีงบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ตามความต้องการ

๒. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด งานการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ กองช่าง มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย และหลักทางวิชาการในการดำเนินการกิจอยู่จำกัด เนื่องจากภารกิจบางประเภทต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและเทคนิคขั้นสูง โดยเฉพาะในด้านการสังคมสงเคราะห์และ จิตวิทยา

๓. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด งานการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ กองช่าง มีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน

๔. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูงไม่เอื้อต่อการ กำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

โอกาส

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรมให้ความรู้ แก่บุคลากรทางด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอยู่เสมอ

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุน งบประมาณในการดำเนินการตามภารกิจในบางประเภท เช่น เบี้ยยังชีพ เงินสงเคราะห์ครอบครัว การอบรมฝึกอาชีพ ตลอดจนการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส ฯลฯ

ภัยคุกคาม

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานมีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ตามที่ทันได้

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โอนภารกิจให้เทศบาล โดยไม่มีหลักฐาน รวมถึงโอนเฉพาะ ภารกิจแต่ไม่โอนงบประมาณตามมา อีกทั้งบางภารกิจเป็นประเภทเกินศักยภาพของเทศบาล

๓. ภารกิจที่รัฐโอนลงสู่เทศบาล ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและงบประมาณที่ เทศบาลมีอยู่

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
(มาตรา ๖๘(๘))

๓. การผังเมือง (มาตรา ๕๖ (๗))
๔. การจัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
(มาตรา ๕๐ (๑๗))

๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๕๖ (๗))
๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๕๐ (๑))

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น
๒. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีสำนักปลัด และกองช่าง มีบุคลากรในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการกิจดังกล่าวโดยตรง

จุดอ่อน

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีงบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ตามความต้องการ
๒. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด และกองช่าง มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย และหลักทางวิชาการในการดำเนินการกิจอยู่จำกัด เนื่องจากภารกิจบางประเภทต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและเทคนิคขั้นสูง โดยเฉพาะในด้านการจิตวิทยาชุมชน
๓. บุคลากรในสังกัด กองช่าง มีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน
๔. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูงไม่เอื้อต่อการกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

โอกาส

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทางการจัดการระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยอยู่เสมอ
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนงบประมาณหรือวิทยากรในการดำเนินการตามภารกิจในบางประเภท
๓. ในพื้นที่มี กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิก อบพร.ในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการกิจ

ภัยคุกคาม

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ทันทีทันใด
๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โอนภารกิจให้เทศบาล โดยไม่มีหลักฐาน รวมถึงโอนเฉพาะภารกิจแต่ไม่โอนงบประมาณตามมา อีกทั้งบางภารกิจเป็นประเภทเกินศักยภาพของเทศบาล
๓. ภารกิจที่รัฐโอนลงสู่เทศบาล ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและงบประมาณที่เทศบาลมีอยู่
๔. การแพร่ระบาดของยาเสพติด และพฤติกรรมหุนหันวreck ตาบอด เป็นไข้ ของประชาชนที่ไม่ให้ความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่อย่างจริงจัง

๕.๔ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๓. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ
๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีอำนาจหน้าที่ให้สามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น

๒. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีสำนักปลัด มีบุคลากรในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการกิจดังกล่าวโดยตรง

จุดอ่อน

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีงบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ตามความต้องการ

๒. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และหลักทางวิชาการในการดำเนินการกิจอยู่จำกัด เนื่องจากภารกิจบางประเภทต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและเทคนิคขั้นสูง

๓. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด มีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน

๔. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูงไม่เอื้อต่อการกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

โอกาส

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทางด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวอยู่เสมอ

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนงบประมาณหรือวิทยากรในการดำเนินการตามภารกิจในบางประเภท

๓. กลุ่มอาชีพในพื้นที่ ให้ความร่วมมือในการดำเนินการกิจ

ภัยคุกคาม

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ทันทีทันใด

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โอนภารกิจให้เทศบาล โดยไม่มีหลักฐาน รวมถึงโอนเฉพาะภารกิจแต่ไม่โอนงบประมาณตามมา อีกทั้งบางภารกิจเป็นประเภทเกินศักยภาพของเทศบาล

๓. ภารกิจที่รัฐโอนลงสู่เทศบาล ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและงบประมาณที่เทศบาลมีอยู่

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องดังนี้

๑. คู้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๕๔(๑๑))
๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๕๐ (๔))

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีอำนาจหน้าที่ให้สามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น
๒. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีสำนักปลัด กองช่าง และกองสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม มีบุคลากรในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการกิจดังกล่าวโดยตรง

จุดอ่อน

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีงบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ตามความต้องการ
๒. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และหลักทางวิชาการในการดำเนินการกิจอยู่จำกัด เนื่องจากภารกิจบางประเภทต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและเทคนิคขั้นสูง
๓. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน
๔. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูงไม่เอื้อต่อการกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

โอกาส

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทางด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนงบประมาณหรือวิทยากรในการดำเนินการตามภารกิจในบางประเภท

ภัยคุกคาม

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ที่ทันใด
๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โอนภารกิจให้เทศบาล โดยไม่มีหลักฐาน รวมถึงโอนเฉพาะภารกิจแต่ไม่โอนงบประมาณตามมา อีกทั้งบางภารกิจเป็นประเภทเกินศักยภาพของเทศบาล

๓. การกิจที่รัฐโอนลงสู่เทศบาล ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและงบประมาณที่เทศบาลมีอยู่

๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๕๐ (๘))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๕๐ (๖))
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีอำนาจหน้าที่ให้สามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น
๒. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีกองการศึกษา มีบุคลากรในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการกิจดังกล่าวโดยตรง

จุดอ่อน

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีงบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ตามความต้องการ
๒. บุคลากรในสังกัดกองการศึกษา มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และหลักทางวิชาการในการดำเนินการกิจอยู่จำกัด เนื่องจากภารกิจบางประเภทต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและเทคนิคขั้นสูง
๓. บุคลากรในสังกัดกองการศึกษา มีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน
๔. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูงไม่เอื้อต่อการกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

โอกาส

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทางด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นอยู่เสมอ
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนงบประมาณหรือวิทยากรในการดำเนินการตามภารกิจในบางประเภท

ภัยคุกคาม

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการศาสนา จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ทันทีทันใด
๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โอนภารกิจให้เทศบาล โดยไม่มีหลักฐาน รวมถึงโอนเฉพาะภารกิจแต่ไม่โอนงบประมาณตามมา อีกทั้งบางภารกิจเป็นประเภทเกินศักยภาพของเทศบาล

๓. การกิจที่รัฐโอนลงสู่เทศบาล ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและงบประมาณที่เทศบาลมีอยู่

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร

๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น
๒. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีสำนักปลัด มีบุคลากรในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการกิจดังกล่าวโดยตรง

จุดอ่อน

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีงบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ตามความต้องการ
๒. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และหลักทางวิชาการในการดำเนินการกิจอยู่จำกัด เนื่องจากภารกิจบางประเภทต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและเทคนิคขั้นสูง
๓. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด มีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน
๔. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูงไม่เอื้อต่อการกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

โอกาส

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทางด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่เสมอ
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนงบประมาณหรือวิทยากรในการดำเนินการตามภารกิจในบางประเภท

ภัยคุกคาม

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ทันทีทันใด
๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากเทศบาลโดยบางโครงการไม่สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจของเทศบาลตำบลเชียงม่วน สามารถจะแก้ไขปัญหของเทศบาลตำบลเชียงม่วนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลเชียงม่วน จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่เทศบาลตำบลเชียงม่วนจะดำเนินการ

ตามที่เทศบาลตำบลเชียงม่วน ได้รวบรวมประเด็นภารกิจที่เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและวิเคราะห์ภารกิจงานที่จะต้องดำเนินการแล้ว เทศบาลตำบลเชียงม่วนได้พิจารณากำหนดเป็นภารกิจหลักและการกิจรอง โดยจัดลำดับความสำคัญของภารกิจ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- ๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
- ๒ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
- ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๘ ด้านส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ๙ ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๑๐ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๑๑ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๑๒ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ๑๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การกิจรอง

- ๑ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๒ สนับสนุนหลักประกันสุขภาพ
- ๓ การจัดการ การบำรุงและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเชียงม่วน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๗ อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๖ อัตรา และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๙ อัตรา กรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น ๗๓ อัตรา ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา เทศบาลตำบลเชียงม่วนประสบปัญหาในภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากข้อจำกัดในการตั้งงบประมาณประกอบกับพนักงานในสังกัดมีอัตราเงินเดือนสูง ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งที่มีความต้องการและความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสามารถแยกปัญหาของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีโครงสร้างส่วนราชการ ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ และฝ่ายปกครอง มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา ครู ๖ อัตรา ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา กรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๔ อัตรา คือ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและรักษาความสงบ ตำแหน่ง ครู ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งอยู่ระหว่างการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรของสำนักปลัด ที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ศักยภาพของบุคลากรสามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการได้

๒. กองคลัง มีโครงสร้างส่วนราชการ ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานการคลัง และฝ่ายพัฒนารายได้ มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา คือ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง , เจ้าพนักงานธุรการ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งอยู่ระหว่างการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งปัญหาที่ผ่านมากองคลังประสบปัญหาขาดบุคลากรในฝ่ายพัฒนารายได้ในการปฏิบัติงานมีเพียงนักวิชาการจัดเก็บรายได้ แต่เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากร ประกอบกับภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรในกองปฏิบัติงานทดแทนและจ้างเหมาบริหารช่วยปฏิบัติงานเพิ่ม สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานในส่วนราชการได้

๓. กองช่าง มีโครงสร้างส่วนราชการ ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง และฝ่ายการโยธา มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา และมีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา ซึ่งอยู่ระหว่างการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรของกองช่าง ยังสามารถปฏิบัติการกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีโครงสร้างส่วนราชการ ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตราพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา กรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น ๖ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา คือ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริการงานสาธารณสุข พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ศักยภาพของบุคลากรสามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการได้

ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดอัตรากำลังของ เทศบาลตำบลเชียงม่วน ในภาพรวมทั้งหมดที่เป็นปัญหาในปีที่ผ่านมาและปัจจุบัน คือหน่วยงานประสบปัญหาภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดให้นำเงินอุดหนุนทั่วไปที่ระบุวัตถุประสงค์มาตราในงบประมาณรายจ่าย ทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริง เทศบาลตำบลเชียงม่วนจึงต้องตระหนักและพึงระวัง หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุนและ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าร้อยละ ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

จากปัญหาดังกล่าวคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จึงได้วิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานกำหนดตำแหน่งที่มีความจำเป็นและต้องการอย่างแท้จริงให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ปัจจุบันและเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลเชียงม่วนต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานเลขานุการ - งานกิจการสภา - งานการศึกษา - งานเลือกตั้ง - งานคอมพิวเตอร์ ๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - ๑.๒ ฝ่ายธุรการ - งานธุรการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	๑.สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานเลขานุการ - งานกิจการสภา - งานการศึกษา - งานเลือกตั้ง - งานคอมพิวเตอร์ ๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ ๑.๒ ฝ่ายธุรการ - งานธุรการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานระเบียบการคลัง - งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานบริหารข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานระเบียบการคลัง - งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานบริหารข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานควบคุมอาคาร - งานธุรการ ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสำรวจและแผนที่ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานธุรการ ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์ - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานรักษาความสะอาด	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานควบคุมอาคาร - งานธุรการ ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสำรวจและแผนที่ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - เผยแพร่ และฝึกอบรม - งานธุรการ ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์ - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานรักษาความสะอาด	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ซึ่งขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานในอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒

ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้ม การเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้ในการทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงาน มาตรฐานของข้าราชการมีวิธีการคิดดังนี้

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

สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

เทศบาลตำบลเชียงม่วนได้วิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบลให้เหมาะสมกับการกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลเชียงม่วน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพโดยจะนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การกำหนดหน่วยงานและตำแหน่งของข้าราชการ

ยุทธศาสตร์การ พัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง
๑. ยุทธศาสตร์ พัฒนาเศรษฐกิจ	๑.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุน ๑.๒ การพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตด้านการเกษตร ๑.๓ พัฒนา สนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ๑.๔ การพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรและเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพ	- สำนักปลัด ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. หัวหน้าสำนักปลัด ๔. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ๕. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๖. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๗. นักพัฒนาชุมชน ๘. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - กองช่าง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓. วิศวกรโยธา ๔. นายช่างโยธา - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ๒. นักวิชาการสาธารณสุข - กองคลัง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ๓. นักวิชาการพัสดุ ๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การกำหนดหน่วยงานและตำแหน่งของข้าราชการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง
๒. ยุทธศาสตร์ พัฒนาสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม	๒.๑ การพัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ๒.๒ การอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒.๓ การส่งเสริมและสร้างองค์ความรู้ องค์กรชุมชนหรือภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็งเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ๒.๔ ส่งเสริมการจัดการทุกระดับการศึกษา เพื่อพัฒนาคนในชุมชนและท้องถิ่น ๒.๕ การส่งเสริมและแก้ไขปัญหาทางสังคม ๒.๖ การส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านการสาธารณสุข ๒.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการประชาชนกลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างหลักประกัน	- สำนักปลัด ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. หัวหน้าสำนักปลัด ๔. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ๕. นักพัฒนาชุมชน ๖. นักทรัพยากรบุคคล ๘. นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ๒. นักวิชาการศึกษา ๓. ครูผู้ดูแลเด็ก/ผช.ครู ผดด. - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒. นักวิชาการสาธารณสุข

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การกำหนดหน่วยงานและตำแหน่งของข้าราชการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง
๓. ยุทธศาสตร์ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๓.๑ การอนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อการดำรงชีวิต ๓.๒ การพัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ๒. นักวิชาการสาธารณสุข - กองช่าง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.วิศวกรโยธา ๔.นายช่างโยธา
๔. ยุทธศาสตร์ ความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๔.๑ การพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๔.๒ การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับปัญหาภัยธรรมชาติ ๔.๓ การเสริมสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ของคนในชาติ	- สำนักปลัด / ฝ่ายอำนวยการ ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. หัวหน้าสำนักปลัด ๔. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ๕. นักป้องกันฯ
๕.ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการที่ดี	๕.๑ การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ๕.๒ การส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้ภาคประชาสังคม และการมีส่วนร่วมของ อปท. ทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น ๕.๓ การพัฒนาสมรรถนะของบุคคลเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	- สำนักปลัด / ฝ่ายอำนวยการ ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. หัวหน้าสำนักปลัด ๔. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ๕. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๖. นักจัดการงานทั่วไป ๗. นักทรัพยากรบุคคล - กองคลัง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. นักวิชาการพัสดุ ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี - กองช่าง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑.ผู้อำนวยการกองช่าง - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานการศึกษา



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝ่ายกวาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ หน้า ๖๙

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม
นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑				-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน.ฝ่ายงานการคลัง(นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม
หน.ฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝ่ายกวาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ หน้า ๗๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	

กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผอ.กองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม
หน.ฝ่ายบริหารงานศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
รวม	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- (๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑ เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงิน
เพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน
ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่กำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๑๕% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) คูณด้วย ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี



๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลฝายกวางนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๙๗,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	ว่างเดิม	
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐		
สำนักงานปลัด(๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐		
๔	หน.ฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๗,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๐,๗๒๐	๓๗๔,๑๖๐	๓๘๗,๔๘๐		
๕	หน.ฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๘๐	๔๕๒,๔๖๐		
๖	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐		
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๒๐	๓๗๖,๐๘๐		
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐		
๙	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐		
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๑๒,๙๖๐		
๑๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐		
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ปง.	๑	๑	๑๗๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๖,๕๖๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๑,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๑๖๐	๑๔๒,๖๘๐	๑๔๘,๔๔๐		
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๒๒,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๒,๑๒๐	๑๓๗,๔๐๐		
๑๕	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๒๑,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๔,๓๘๐	๑๒๙,๕๔๐	๑๓๔,๘๒๐		
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๖	คนงานตกแต่งสวน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๗	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๘	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๐	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝ่ายกวาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

หน้า ๗๓

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๒๑	กองคลัง(๐๔)	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	-ว่างเดิม	
๒๒	ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)		๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐		
๒๓	หน.ฝ่ายการคลัง(นักบริหารงานการคลัง)		๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๒๘๙,๕๖๐	๓๗๒,๐๖๐	๓๘๕,๖๘๐		
๒๔	เจ้านักงานการเงินและบัญชี		ปง.	๑	-	๑๗๘,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐		๓๒๗,๐๖๐
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี		ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๘๐	๓๑๙,๖๔๐		๓๒๓,๗๖๐
๒๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้		ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐		๓๒๓,๗๖๐
๒๗	นักวิชาการพัสดุ		ปก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐		๒๕๘,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๘	ผู้ช่วยเจ้านักงานพัสดุ		๑	๑	๑๔๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๖๑,๗๖๐	-ว่างเดิม	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้านักงานจัดเก็บรายได้		๑	-	๑๓๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๐๘๐	๑๓๕,๓๖๐	๑๔๐,๘๘๐		
๓๐	กองช่าง(๐๕)	ต้น	๑	๑	๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๓,๐๐๐	๑๑,๘๘๐	๓๓๐,๑๒๐	๓๔๔,๖๔๐	๓๕๖,๕๒๐	-ว่างเดิม	
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)		๑	๑	๒๔๐,๐๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๔๐	๒,๗๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๘๙,๕๖๐	๒๔๒,๘๒๐	๒๕๓,๗๔๐		
๓๓	หน.ฝ่ายแบบแผน(นักบริหารงานช่าง)		๑	-	๓๕๙,๗๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๔๐	๑๒,๓๖๐	๑๓,๖๒๐	๒๘๙,๕๖๐	๓๗๒,๐๖๐	๓๘๕,๖๘๐		
๓๔	หน.ฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง)		ชง.	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๑,๘๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๗,๙๔๐		๒๐๕,๓๘๐
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ		ปก.	๑	๑	๓๐๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๑๐,๔๗๐	๑๒,๐๐๐	๑๙๒,๓๖๐	๓๑๑,๔๗๐		๓๓๑,๔๗๐
๓๕	วิศวกรโยธา		ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐		๓๒๗,๐๖๐
๓๕	นายช่างโยธา			๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐		๓๒๗,๐๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๕,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๕๒๐	๕,๗๒๐	๑๓๐,๖๘๐	๑๔๑,๓๖๐	๑๔๗,๑๒๐	-ว่างเดิม	
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	-	๑๓๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๐๘๐	๑๓๕,๓๖๐	๑๔๐,๘๘๐		



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

หน้า ๗๔

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๙	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																	
	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๒๗๔,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๘๘๐	๓๐๘,๐๘๐	
๔๐	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	-ว่างเดิม
๔๑	นักวิชาการสาธารณสุข พนักงานจ้างทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	
๔๒	คนงานประจำรถขยะ		๔	๔	๔๘๐,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๘๐,๐๐๐	๔๘๐,๐๐๐	
๔๓	พนักงานขับรถขยะ		๒	๒	๒๔๐,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๔๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	
	กองการศึกษา (๐๘)																	
๔๔	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	-ว่างเดิม
๔๕	หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๕๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	
๔๖	นักวิชาการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑๔๑,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๗,๑๒๐	๑๕๓,๐๐๐	๑๕๙,๑๒๐	
๔๘	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ	คศ.๑	๗	๗	-	๗	๗	๗	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๙	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก		๑๑	๑๑	-	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(๔)	รวม		๖๘	๕๘	๑๒,๔๐๓,๖๒๐	๖๘	๖๘	๖๘	-	-	-				๑๒,๕๐๗,๕๘๐	๑๓,๑๗๖,๑๑๐	๑๓,๖๑๐,๙๗๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๒,๔๐๑,๕๑๖	๒,๖๓๕,๒๒๒	๒,๗๒๒,๑๙๔	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๕,๐๐๙,๐๙๖	๑๕,๘๑๑,๓๓๒	๑๖,๓๓๓,๑๖๔	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๖.๓๔	๒๖.๔๓	๒๖.๐๐	



หมายเหตุ : - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (๕๔,๒๕๐,๐๐๐.- บาท)
เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการ
คำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๕๔,๒๕๐,๐๐๐ บาท ((๕๔,๒๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๔,๒๕๐,๐๐๐ = ๕๖,๙๖๒,๕๐๐)

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๕๖,๙๖๒,๕๐๐ บาท ((๕๖,๙๖๒,๕๐๐ x ๕%) + ๕๖,๙๖๒,๕๐๐ = ๕๙,๘๑๐,๖๒๕)

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๕๙,๘๑๐,๖๒๕ บาท ((๕๙,๘๑๐,๖๒๕ x ๕%) + ๕๙,๘๑๐,๖๒๕ = ๖๒,๘๐๑,๑๕๖)

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำปีถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็น
เงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕
(ตัวอย่างตำแหน่งที่มีแถบสีคลุม)

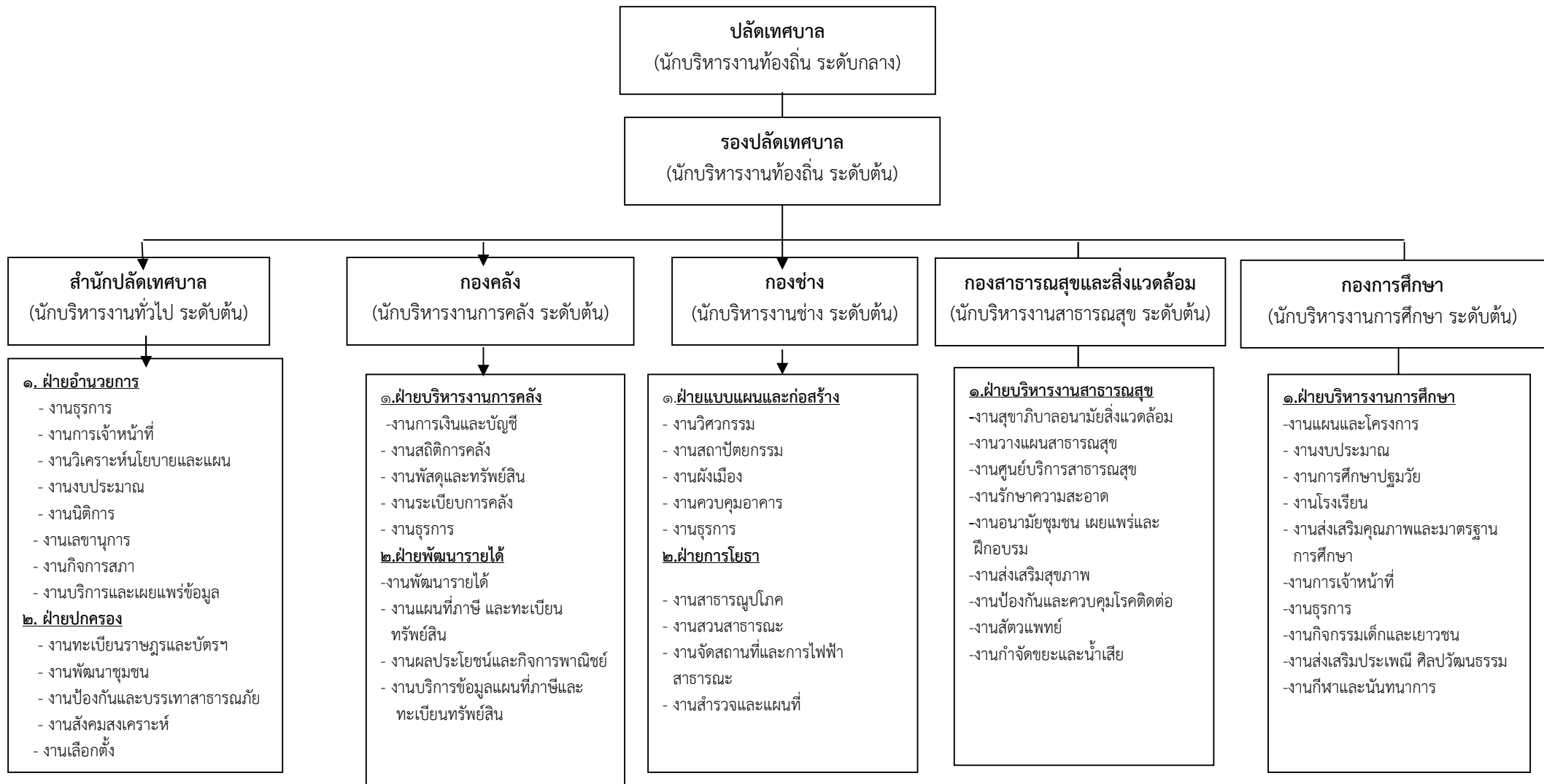
*ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ด่วนที่สุด
ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลฝายกวาง



(เอาโครงสร้างแห่งมาใส่ด้วย ๗๗—๘๒)

(อยู่ใน excel ๘๓ -๘๙)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลเชียงม่วน กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลเชียงม่วนได้ตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นเทศบาลตำบล ที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน สามารถเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันเปิดกว้าง การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบล ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานในเชิงรุก มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน เป็นสำคัญ อำนวยความสะดวกและเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงการทำงานในองค์กร มุ่งเน้นให้ประชาชนในพื้นที่ได้ใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อความทันสมัยและก้าวหน้า เทคโนโลยี โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตในหน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓.เทศบาลตำบล เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานและเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา สร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงม่วนตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น

๑. จัดส่งบุคลากรในสังกัดเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตน กับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลฝ่ายกว้างเป็นผู้จัดอบรมเอง เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาตนเอง สามารถนำความรู้มาพัฒนากับการปฏิบัติงานได้

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนในการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

หลักสูตรการพัฒนา ได้แก่

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหารจัดการ
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมกรรมการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลเชียงม่วน ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลเชียงม่วน ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง จะพึงปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ เรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนกัน

๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพ เรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

และให้ข้าราชการ พนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาลตำบลเชียงม่วน มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตาม ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทาง จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน แต่ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
๔. บัญชีแสดงสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓



ประกาศเทศบาลตำบลเชียงม่วน

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ตามที่ เทศบาลตำบลเชียงม่วนได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเชียงม่วนเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น เทศบาลตำบลเชียงม่วน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสิทธิ์ สัมคร)

นายกเทศมนตรีตำบลเชียงม่วน



ประกาศเทศบาลตำบลเชียงใหม่

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามที่ เทศบาลตำบลเชียงใหม่ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเชียงใหม่เรียบร้อยแล้ว ดังนั้น เทศบาลตำบลเชียงใหม่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๐๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสิทธิ์ สัมคร)

นายกเทศมนตรีตำบลเชียงใหม่