

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

เทศบาลตำบลเชียงม่วน
อำเภอเชียงม่วน จังหวัดพะเยา



โทร. ๐๕๔-๔๙๕๑๑๐
โทรสาร. ๐๕๔-๔๙๕๑๑๐
เว็บไซต์/chiangmuan.go.th/
เฟชบุ๊ก: เทศบาลตำบลเชียงม่วน
อีเมล: chiangmuan397@gmail.com

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลเชียงม่วน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติม) ข้อ ๑๔ การกำหนด ตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งการปรับ ตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้า ประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกัน ที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ใน ระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา กำหนดให้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง พนักงานเทศบาลของเทศบาลให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี และให้คณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของ หน่วยงานต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงิน งบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา 3 ปี

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๒
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๔๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๕๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๘

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเชียงม่วนจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 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

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นอย่างดี มี ประสิทธิภาพ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเชียงม่วน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลเชียงม่วน เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็น กรรมการและเลขานุการและพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเชียงม่วน ตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตาม มาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบล เชียงม่วน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเชียงม่วน บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้อง จัดสรรอัตรากำลังตามส่วนราชการภายใน ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการ พิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบใน อนาคตจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานใน ปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของชุมชน สนองตอบต่อนโยบายผู้บริหาร ได้อย่างเป็น รูปธรรมมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ในส่วนนี้โดยคำนึงถึง

๑. จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒. การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑. เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๒. เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่สำคัญที่จะเกษียณอายุไปเพื่อให้งานมีความต่อเนื่อง เป็นต้น

๓. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่ง

ในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนกำลังคน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีจะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้เหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

สิ่งที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน พิจารณาส่งที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. กำลังคนที่มีอยู่ได้ใช้ประโยชน์เต็มที่หรือไม่ คู่กับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปหรือไม่
๒. มีแผนการพัฒนาคนอย่างไร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพปฏิบัติงาน
๓. อัตรการสูญเสียกำลังคน ประเภท ระดับ สายงานใด ก่อให้เกิดปัญหาหรือไม่เพราะเหตุใด
๔. จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการใดในการพยากรณ์กำลังคนจึงจะเหมาะสมและคาดว่าจะได้ผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด
๕. การสรรหาจะกระทำโดยวิธีใด จึงจะเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาการขาดแคลนกำลังได้อย่างดีที่สุด

วัตถุประสงค์การวางแผนกำลังคน

๑. เพื่อให้ได้มาและธำรงรักษากำลังคนไว้ในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ

๒. ใช้อัตรากำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. เตรียมมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกำลังคน
๔. เป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพกำลังคนจะเชื่อมโยงไปสู่การเกลี้ยกล่อมกำลังคน

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒.๑ แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

• **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี (สายงานระดับ ๓ เดิม)
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี (สายงานระดับ ๑ และระดับ ๒ เดิม)

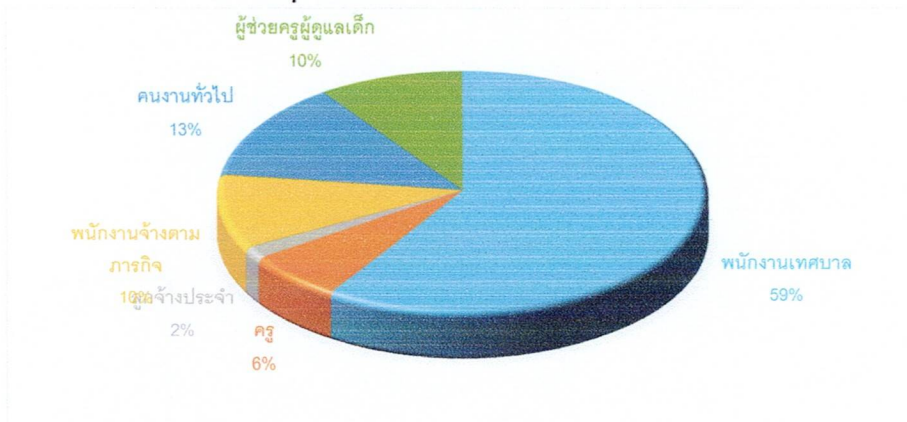
• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ทดแทน หรือกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น เดิมเทศบาลตำบลแม่ใจ ประสบปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงกำหนดพนักงานจ้างเพียง ๑ ประเภทคือพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยได้รับค่าตอบแทนเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ปัจจุบันเทศบาลตำบลแม่ใจ มีประมาณการรายรับเพิ่มขึ้นจากรายได้ที่จัดเก็บเอง และรายได้จากที่

รัฐบาลสนับสนุน มีงบประมาณเพียงพอที่จะกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับภารกิจ เนื่องจากปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศประสบปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งเทศบาลตำบลเชียงม่วน ก็ประสบปัญหานี้เช่นกัน พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่สอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานเป็นสายงานผู้บริหาร ทำให้ขาดบุคลากรในสายงานผู้ปฏิบัติ ประกอบกับตำแหน่งที่ ก.ส.ถ. สอบแข่งขันไม่มีผู้ผ่านบัญชีในจำนวนที่เพียงพอกับตำแหน่งว่างในปัจจุบัน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ประสบปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติมาปฏิบัติราชการเพื่อขับเคลื่อนนโยบายและปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ทำให้เทศบาลตำบลแม่ใจ จะต้องแก้ไขปัญหาคือการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างรองรับปัญหาการขาดแคลนข้าราชการ

แผนภูมิอัตรากำลัง
แสดงสัดส่วนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงม่วน



๓.๒.๒ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่ง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลเชียงม่วนมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลเชียงม่วน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานแผนและงบประมาณ งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานนิติการ งานป้องกันและสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

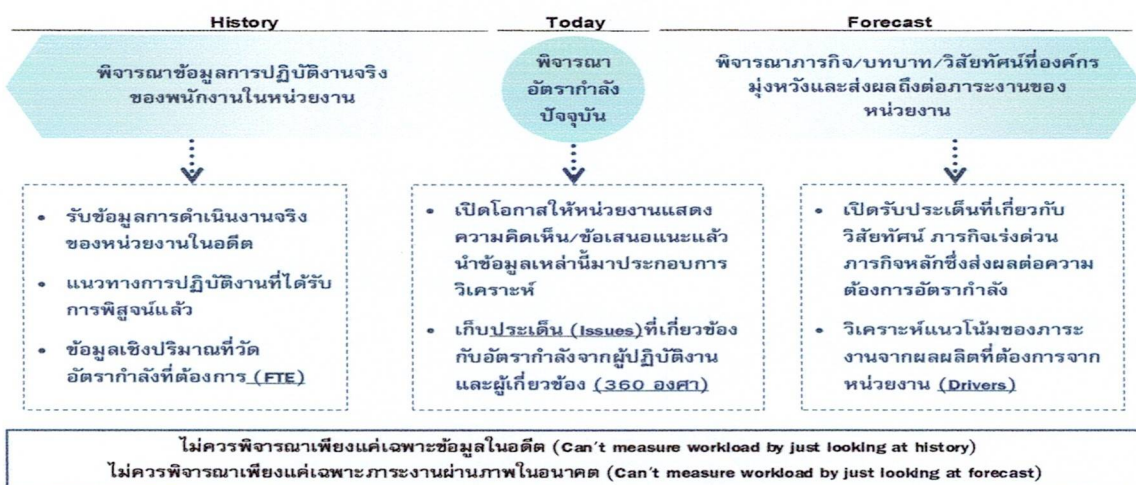
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงินและการบัญชี การพัสดุทะเบียนทรัพย์สิน การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการให้บริการสาธารณสุขชุมชน อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ การควบคุมและการป้องกันโรค ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

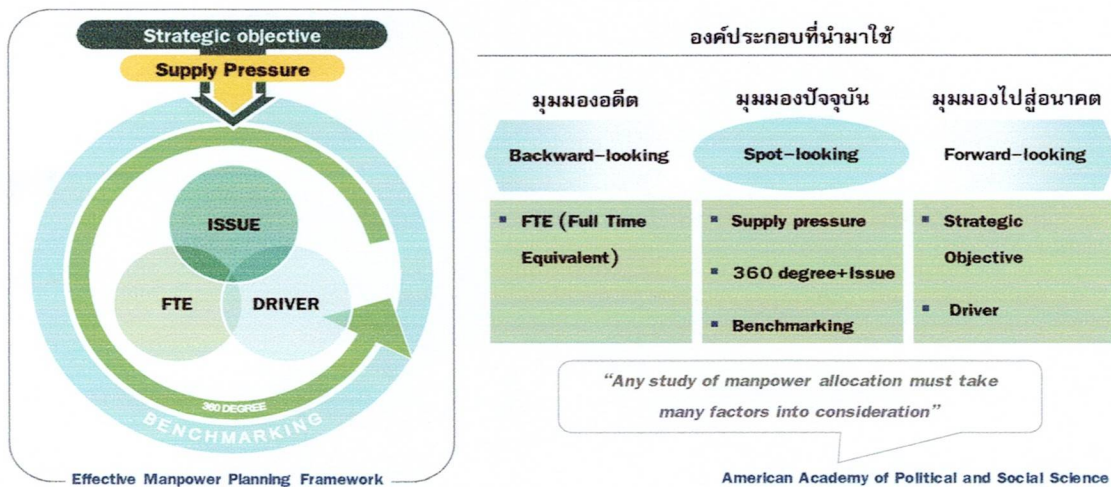
๓.๒.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเชียงม่วน ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

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

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลเชียงม่วน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลเชียงม่วน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

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

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักของเทศบาลตำบลเชียงม่วน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลเชียงม่วน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการในแต่ละตำแหน่งเพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังคนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ดังนี้ $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลเชียงม่วน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลเชียงม่วน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้อง และตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลเชียงม่วน

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลเชียงม่วน พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและหน่วยตรวจสอบภายใน ที่กำหนดขึ้นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓
- **ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร** เนื่องจากเทศบาลเชียงม่วน เป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่เขตนอกชุมชนเมือง มีระยะทางห่างจากตัวจังหวัด ๑๑๖ ก.ม. จึงทำให้มีมีผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นหน่วยงาน จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลัง จากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลแม่ใจ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

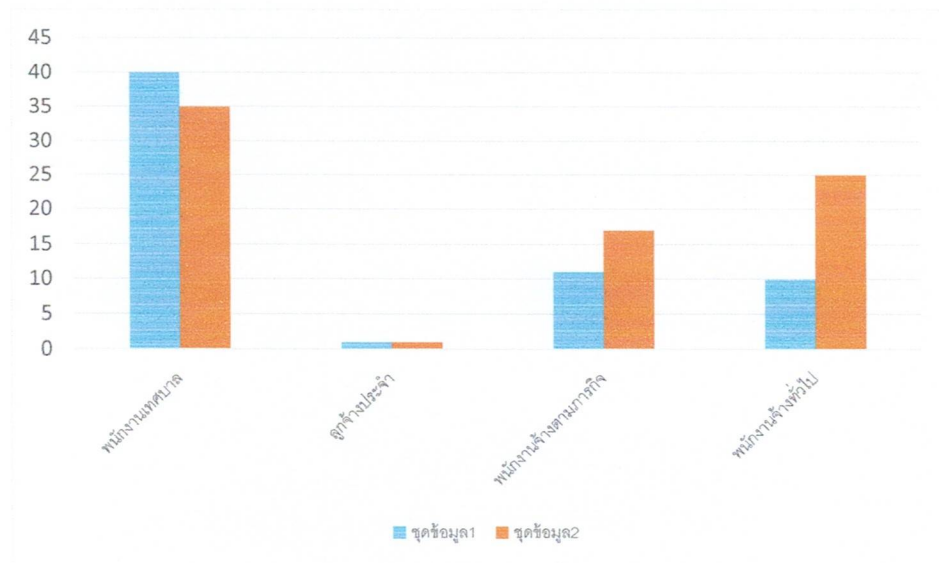
กระจัดด้านที่ ๒ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลปง อำเภอปง จังหวัดพะเยา ซึ่งเทศบาลดังกล่าว เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง

ลำดับ	รายการ	เทศบาลตำบลเชียงม่วน	เทศบาลตำบลปง
๑	ส่วนราชการ	มี ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑ สำนักปลัด ๒ กองคลัง ๓ กองช่าง ๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕ หน่วยตรวจสอบภายใน	มี ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑ สำนักปลัด ๒ กองคลัง ๓ กองช่าง ๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕ กองการศึกษา
๒	พนักงานเทศบาล	จำนวน ๔๐ อัตรา ดังนี้ ๑ ปลัดเทศบาล ๑ อัตรา ๑ สำนักปลัด ๑๖ อัตรา ๒ กองคลัง ๑๐ อัตรา ๓ กองช่าง ๕ อัตรา ๔ กองสาธารณสุขฯ ๓ อัตรา ๕ หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ๖. ครู ๔ อัตรา	จำนวน ๓๕ อัตรา ดังนี้ ๑ ปลัด ๑ สำนักปลัด ๑๒ อัตรา ๒ กองคลัง ๘ อัตรา ๓ กองช่าง ๗ อัตรา ๔ กองสาธารณสุขฯ ๕ อัตรา ๕ กองการศึกษา ๔ อัตรา ๖ ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
๓	ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้ ๑ สำนักปลัด ๑ อัตรา	จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้ ๑ สำนักปลัด ๑ อัตรา
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๑ อัตรา ดังนี้ ๑.สำนักปลัด ๗ อัตรา ๒.กองคลัง ๒ อัตรา	จำนวน ๑๗ อัตรา ดังนี้ ๑ สำนักปลัด ๕ อัตรา ๒ กองคลัง ๒ อัตรา

		๓.กองช่าง ๒ อัตรา ๔ กองสาธารณสุข - อัตรา	๓ กองช่าง ๓ อัตรา ๔ กองสาธารณสุข ๓ อัตรา ๕ กองการศึกษา ๔ อัตรา
๔	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๐ อัตรา ดังนี้ ๑.สำนักปลัด ๗ อัตรา ๒.กองคลัง ๒ อัตรา ๓.กองช่าง ๑ อัตรา ๔ กองสาธารณสุข - อัตรา	จำนวน ๒๕ อัตรา ดังนี้ ๑.สำนักปลัด ๘ อัตรา ๒.กองคลัง ๓ อัตรา ๓.กองช่าง ๔ อัตรา ๔ กองสาธารณสุข ๖ อัตรา ๕ กองการศึกษา ๔ อัตรา
๕	งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๘๑,๕๐๐,๐๐๐.- บาท	๗๕,๑๐๔.๒๕๐- บาท
๖	ประชากร	๘,๘๒๒ คน	๗,๖๒๓ คน
๗	พื้นที่รับผิดชอบ	๑๒๘.๐๔ ตารางกิโลเมตร	๙๙.๑๕๔ ตารางกิโลเมตร

แสดงแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเชียงม่วน และเทศบาลตำบลปง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกันและมีเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเชียงม่วนและเทศบาลตำบลปง มีอัตรากำลังในส่วนของการบริหารที่ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่มากนัก จะแตกต่างกันที่ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ส่วน

ตำแหน่งที่ว่างทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ เทศบาลตำบลเชียงม่วน แจ้งความประสงค์ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร สำหรับสายงานผู้ปฏิบัติได้มีการประชาสัมพันธ์รับโอน หากสรรหาด้วยวิธีการรับโอนแล้วยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง ทางเทศบาลจะแจ้งให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสรรหาต่อไป ซึ่งถ้ามีผู้ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๑. วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเชียงม่วน ตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามมาตรา ๑๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเชียงม่วน นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงม่วน

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงม่วน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานต่าง ๆ จำนวนอัตราตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลเชียงม่วน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงการส่วนราชการและจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างรองรับปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ

๕. จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (หนึ่งคนต่อหนึ่งหลักสูตร)

❖ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบลเชียงม่วน การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลเชียงม่วน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนา

ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้เทศบาลตำบลเชียงม่วน สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลเชียงม่วน สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลเชียงม่วน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลเชียงม่วน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเชียงม่วน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเชียงม่วน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้เทศบาลตำบลเชียงม่วน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลเชียงม่วน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงม่วน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

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 โดยแบ่งออกเป็นด้าน ต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ เส้นทางคมนาคมขนส่งภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก เนื่องจากมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ ทรุ่ดตัว แดก ร้าว เนื่องจากถนนภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนลาดยาง ได้มีการก่อสร้างมาเป็นเวลานานทำให้เกิดการชำรุดตามกาลเวลา ส่งผลทำให้การคมนาคมไม่สะดวกสบายในการสัญจรไปมา และไม่ปลอดภัยเท่าที่ควร

๔.๑.๒ ถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร (ถนนลูกรัง) ชำรุดเสียหายเป็นประจำทำปี ในช่วงฤดูฝน ทำให้น้ำฝนกัดเซาะ ทำให้ไหลทางทางพัง รวมถึงถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ และคับแคบ การคมนาคมไม่สะดวกและไม่ปลอดภัยเท่าที่ควร

๔.๑.๓ ต้องการให้มีการขยายเขตไฟฟ้าภายในหมู่บ้านและเข้าสู่พื้นที่การเกษตร เนื่องจากทางแยกทางโค้งในชุมชน หรือจุดเปลี่ยนที่เป็นจุดอันตรายหรือบริเวณที่ตั้งทรัพย์สินของทางราชการก่อให้เกิดการลักทรัพย์หรือก่ออาชญากรรม ส่วนพื้นที่การเกษตรรอบนอกยังไม่มีไฟฟ้าสาธารณะใช้ รวมถึงต้องการให้มีการติดตั้งไฟกึ่ง ให้ครบทุกจุด เพื่อเป็นป้องกันอุบัติเหตุและอาชญากรรม

๔.๑.๔ ขาดน้ำสำหรับใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค เนื่องจากระบบประปาไม่ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน ทำให้ประชาชนทุกครัวเรือนมีน้ำประปาใช้ไม่เพียงพอ

๔.๑.๕ น้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน และพื้นที่การเกษตร เนื่องจากไม่มีคลองระบายน้ำ รางระบายน้ำ ประชาชนจึงต้องการให้มีการสำรวจและก่อสร้างรางระบายน้ำให้ครอบคลุมทั้งระบบ เพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ต้องการให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนด้วยการก่อสร้างถนนลาดยางแอสฟัลต์ติกคอนกรีต หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก โดยเฉพาะเส้นทางหลักเพื่อให้ประชาชนได้สัญจรหรือขนส่งพืชผลทางการเกษตรได้สะดวกยิ่งขึ้น และต้องการพัฒนาถนนให้ครอบคลุมทุกสายในพื้นที่โดยให้เป็นถนน ค.ส.ม. หรือลูกรังให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้สะดวกปลอดภัย

๒. ต้องการให้มีการซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ และมีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะที่เปลี่ยนและจุดเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรม เพื่อให้มีแสงสว่างครอบคลุมทุกหมู่บ้านและทุกครัวเรือน

๓. ต้องการให้มีการก่อสร้างรางระบายน้ำ ขุดลอกคลองระบายน้ำ ตลอดจนวางท่อระบายน้ำทิ้ง เพื่อไม่ให้เกิดการท่วมขัง

๔. ต้องการน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค โดยการปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง จัดโครงการน้ำประปาดื่มได้ ให้สามารถใช้งานได้ครบทุกหมู่บ้านและให้ทุกครัวเรือนได้ใช้น้ำประปาที่สะอาดไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค

๔.๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ ปัญหาการว่างงานและขาดอาชีพเสริมหลังช่วงฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิต

๔.๒.๒ ปัญหาราคาพืชผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๔.๒.๓ ปัญหาขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอน ราคา

ผลผลิต

ทางการเกษตรตกต่ำ เช่น ลำไย ข้าว ข้าวโพด มันสำปะหลัง

๒.๔ ปัญหาการขาดการส่งเสริมการลงทุนในภาคเกษตรกรรม เนื่องจากต้นทุนการผลิตสูง ทำให้เมื่อหักค่าใช้จ่ายแล้วไม่คุ้มทุน ตลอดจนไม่มีสถานที่จำหน่ายสินค้า

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ต้องการให้ประชาชนวัยทำงานทุกคนได้มีงานทำ เห็นควรจัดให้มีการส่งเสริมอาชีพหลังฤดูเก็บเกี่ยว และสนับสนุนงบประมาณในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ หรือจัดฝึกอบรมกลุ่มอาชีพตามความเหมาะสม

๒. ต้องการลดต้นทุนการผลิต ส่งเสริมให้เกษตรกรหันมาใช้ปุ๋ยชีวภาพหรือ

ทำการเกษตรอินทรีย์แทนการใช้ปุ๋ยเคมี เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น และก่อให้เกิดการรวมกลุ่ม เพื่อประกอบอาชีพและเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว

๓. ต้องการให้ผลผลิตทางการเกษตรให้มีคุณภาพและมีราคาสูงขึ้น เกษตรกรสามารถกำหนดราคาเองได้
๔. ต้องการให้มีสถานที่รับซื้อสินค้าและผลผลิตทางการเกษตรเพื่อลดปัญหาพ่อค้าคนกลางกดราคาและลดการแทรกแซงราคาพืชผลในเวลาที่เหมาะสม
๕. ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านฝีมือให้แก่แรงงานเพื่อเพิ่มคุณภาพให้แก่แรงงานในพื้นที่
๖. ต้องการให้ประชาชนที่มีฐานะยากจนมีได้เพียงพอไม่ตกเกณฑ์และมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

๔.๓. ด้านสังคม - การศึกษา

สภาพปัญหาด้านสังคม - การศึกษา

- ๔.๓.๑ ปัญหาเด็กและเยาวชนจับกลุ่มมั่วสุม รวมถึงการแพร่ระบาดของยาเสพติด เนื่องจากสภาพครอบครัวและสังคมที่ต้องอยู่อย่างแออัดและแข่งขันกัน ทำให้คนในครอบครัวขาดความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้เด็กและเยาวชนรู้สึกว่าการขาดความอบอุ่นและหันไปพึ่งสิ่งที่ไม่เหมาะสม
- ๔.๓.๒ ปัญหาการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็กผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อมั้ทั่วถึงและเป็นธรรมเท่าที่ควร
- ๔.๓.๓ ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินโดยเฉพาะเขตพื้นที่ทำกินติดเขตป่าไม้
- ๔.๓.๔ ปัญหาการระบาดของศัตรูพืช ราคาปุ๋ยแพง
- ๔.๓.๕ ปัญหาหมีแหล่งน้ำขัง ทำให้เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย ซึ่งประชาชนไม่ให้ความสนใจอย่างจริงจังในการป้องกัน
- ๔.๓.๖ ปัญหาสภาวัฒนธรรมตำบล ยังไม่มีแนวทางการบริหารงานที่ชัดเจน ทำให้องค์กรหยุดนิ่ง ขาดงบประมาณในการสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่าง

ความต้องการด้านสังคม - การศึกษา

- ๑ ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ให้แก่เด็กและเยาวชน รวมถึงการสนับสนุนกิจกรรมหรืองบประมาณให้เด็กและเยาวชนได้ทำกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ร่วมกันตามความสนใจ และจัดโครงการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรู้จักโทษ และพิษของยาเสพติด สร้างความตระหนักในปัญหา
๒. ต้องการให้มีการสำรวจและตรวจสอบการจัดสวัสดิการสังคมให้

ครอบคลุมและทั่วถึง และมีการตรวจสอบ และจัดสรรงบประมาณให้ทั่วถึงให้แก่ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม คนยากจน คนพิการ เด็กและผู้สูงอายุ ให้ได้รับบริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

๑. ต้องการให้มีการนำเรื่องเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาและให้ความเป็นธรรม โดยเฉพาะกรณีการประกาศเขตป่าทับเขตพื้นที่ทำกินของราษฎร
๔. ต้องการให้มีการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมปู้หมักชีวภาพ และตลาดรองรับที่แน่นอน รวมถึงการให้ความรู้ในด้านการนำภูมิปัญญา หรือทรัพยากรในพื้นที่มาประดิษฐ์หรือคิดค้นเป็นนวัตกรรมในด้านการปราบศัตรูพืช
๕. ต้องการให้มีสภาวัฒนธรรมตำบล มีการบริหารงานที่มีความเข้มแข็ง มีองค์กรหลักที่เข้มแข็ง เป็นผู้นำในการสืบทอด สืบสาน อนุรักษ์กิจกรรมทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน
๖. ต้องการให้มีการรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคไข้เลือดออก อย่างจริงจัง สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการแก้ไขปัญหาและอันตรายที่จะเกิดขึ้นหาไม่ ป้องกัน และประชาสัมพันธ์การกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย
๗. ต้องการให้ประชาชนให้ความสนใจและความสำคัญกับการปฏิบัติตาม ประเพณีที่ดีงามและถูกต้องสามารถถ่ายทอดให้แก่คนรุ่นต่อไป
๘. ต้องการให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนอีกทั้งเอาใจใส่ต่อภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีการอนุรักษ์สืบสานต่อคนรุ่นต่อไป

๔.๔. ด้านการเมือง – การบริหาร

สภาพปัญหาด้านการเมือง – การบริหาร

- ๔.๔.๑ ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปประชาคม
- ๔.๔.๒ ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมของเทศบาลและการบริหารการปกครองตรงตามระบอบประชาธิปไตย
- ๔.๔.๓ ปัญหาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง สมาชิกสภาเทศบาล ขาดความรู้และคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ๔.๔.๔ ปัญหาเกี่ยวกับรายได้ของเทศบาล
- ๔.๔.๕ ปัญหาเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
- ๔.๔.๖ ปัญหาระบบการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนล่าช้า

ความต้องการด้านการเมือง – การบริหาร

๑. ต้องการให้ให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม
๒. ต้องการให้มีการอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น และ

บทบาทหน้าที่ในการปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยให้กับประชาชน

๓. ต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้หลักการบริหารให้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง สมาชิกสภาเทศบาล ผู้บริหารและสมาชิกท้องถิ่นให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

๔. ต้องการให้มีการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งรายได้รวมทั้งการจัดเก็บภาษีในพื้นที่ การจัดทำกิจการพาณิชย์ของเทศบาลให้ดีขึ้น

๕. ต้องการพัฒนาด้านเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และต้องการให้มีการก่อสร้างสถานที่ทำงานใหม่เพื่อความสะดวกในการติดต่อราชการยิ่งขึ้น

๖. ต้องการให้มีการสรรหาคูคลองเพิ่มเติมเพื่อรองรับงานบริการสาธารณะต่างๆ พอเพียงแก่การปฏิบัติงานและเสริมสร้างทักษะ ความรู้ให้แก่บุคลากรในองค์กร

๔.๕.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๑ ปัญหายะมูลฝอยในชุมชน มีการลักลอบนำขยะมาทิ้งในที่สาธารณะ และไม่มีสถานที่สำหรับทิ้งขยะ

๔.๕.๒ ปัญหาการทิ้งสิ่งปฏิกูลและปล่อยน้ำเน่าเสียลงแหล่งน้ำ

๔.๕.๓ ปัญหาต้องการเผาป่าเพื่อล่าสัตว์ทำให้เกิดไฟป่า และควันทoxic

๔.๕.๔ ปัญหาน้ำท่วมพื้นที่การเกษตร เนื่องจากฝนตกหนักในช่วงฤดูฝน

๔.๕.๕ ปัญหาการพังทลายของตลิ่งริมแม่น้ำ

๔.๕.๖ ปัญหาภัยแล้งที่เกิดขึ้นทุกปี ทำให้พืชผลทางการเกษตรราษฎรเสียหายยังไม่สามารถแก้ไขได้

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ต้องการให้มีการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ เพื่อรองรับปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้น ไม่ก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน

๒. ต้องการให้มีการกำหนดมาตรการและกฎหมายชุมชนในการป้องกันและป้องปราม รวมถึงการจัดอบรมทบทวนให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง

๓. ต้องการให้มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อให้มีป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม

๔. ต้องการให้มีการจัดหาแหล่งน้ำเพื่อเก็บกักน้ำไว้ใช้ รวมถึงการขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึง ก่อนเข้าสู่ฤดูแล้ง

๕. ต้องการให้มีการวางแผนและผังชุมชนเป็นไปอย่างไปอย่างระเบียบในการใช้พื้นที่อย่างเหมาะสมให้มากที่สุด

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาส

การพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น 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 ที่สามารถพัฒนาฟื้นฟูและบริหารจัดการให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และเชิงอนุรักษ์
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 และใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควรมีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภาวะโลกร้อน ปัญหาหมอกควัน ภัยธรรมชาติสุขภาพ และการท่องเที่ยว
๑๖. การพัฒนาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม ยังไม่มีการนำเอากระบวนการคิด การวิเคราะห์ศักยภาพของท้องถิ่นมาใช้ จึงทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โอกาส (Opportunities - O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ สนับสนุน แนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบ สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ ในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มี ความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึง เจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของ ประชาชน ในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๔. เขตพื้นที่รับผิดชอบมีเส้นทางการคมนาคม สัญจรเชื่อมต่อ กับพื้นที่อื่นได้อย่างสะดวก

ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threats - T)

๑. กฎระเบียบ ข้อบังคับบางประการ ไม่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น กฎกระทรวงกำหนดบริเวณห้ามก่อสร้าง ดัดแปลง หรือเปลี่ยนแปลงการใช้อาคารบางชนิดหรือบางประเภทในพื้นที่ ระเบียบ ประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานไม่เอื้อต่อการพัฒนาและไม่สามารถตัดสินใจได้ทันเวลา

๒. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง ดินถล่ม หมอกควัน ไฟป่า มีแนวโน้มของความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น แต่ขาดงบประมาณในการเตรียมความพร้อมและการป้องกันสาธารณภัยไม่เพียงพอ

๓. การบริหารจัดการ ยังไม่สามารถตอบสนองต่อข้อบัญญัติและข้อบังคับได้อย่างเต็มที่ เช่น การจัดเก็บรายได้ ขาดงบประมาณในการพัฒนาด้านโครงสร้าง ฯลฯ

๔. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตร

๕. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น

๖. การขยายตัวของเมืองและการเพิ่มขึ้นของประชากรส่งผลให้ ระดับความต้องการบริการสามารถสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง เนื่องจากงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรไม่เป็นไปตามเป้าหมาย อีกทั้งเงินรายได้ที่เทศบาลตำบลเชียงม่วนจัดเก็บเองในแต่ละปีไม่สามารถจัดเก็บได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

วิเคราะห์ SWOT ศักยภาพจากปัจจัยภายใน-ภายนอกระดับตัวบุคลากรและระดับองค์กร

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๑. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๑.๓ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการ บริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเชียงม่วน (ระดับตัวบุคลากร)**

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ เทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่ เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยาก ของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลเชียงม่วน (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. บุคลากรไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเชียงม่วน

เทศบาลตำบลเชียงม่วนมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และแนวทางการวิเคราะห์ที่ใช้เทคนิค SWOT เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT เทศบาลตำบลเชียงม่วน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้กำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลฝ่ายกว้างที่จะต้องดำเนินการด้านใดบ้าง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้ว พบว่าในพื้นที่ตำบลฝ่ายกว้างมีภารกิจและหน้าที่ต้องทำให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัตินี้ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.การจัดให้มีก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม 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. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓)พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น

๒. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีกองช่าง และมีบุคลากรในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการดังกล่าวโดยตรง

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 ขุดลอกคลอง ฯลฯ

ภัยคุกคาม

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ที่ทันใด

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โอนภารกิจให้เทศบาล โดยไม่มีหลักฐาน รวมถึงโอนเฉพาะภารกิจแต่ไม่โอนงบประมาณตามมา อีกทั้งบางภารกิจเป็นประเภทเกินศักยภาพของเทศบาล

๕.๒. 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. ๒๕๙๖ 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 และกองช่าง มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย และหลักทางวิชาการในการดำเนินการกิจอยู่จำกัด เนื่องจากภารกิจบางประเภทต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและเทคนิคขั้นสูง โดยเฉพาะในด้านการสังคมสงเคราะห์ และจิตวิทยา

๓. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด งานการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองช่าง มีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน

๔. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูงไม่เอื้อต่อการกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

โอกาส

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอยู่เสมอ

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการตามภารกิจในบางประเภท เช่น เบี้ยยังชีพ เงินสงเคราะห์ครอบครัว การอบรมฝึกอาชีพ ตลอดจนการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ฯลฯ

ภัยคุกคาม

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ทันทีทันใด

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โอนภารกิจให้เทศบาล โดยไม่มีหลักฐาน รวมถึงโอนเฉพาะภารกิจแต่ไม่โอนงบประมาณตามมา อีกทั้งบางภารกิจเป็นประเภทเกินศักยภาพของเทศบาล

๓. ภารกิจที่รัฐโอนลงสู่เทศบาล ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและงบประมาณที่เทศบาลมีอยู่

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 มีอำนาจหน้าที่ให้สามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติ
เทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓)พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ
กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และ
กฎหมายอื่น

๒. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีสำนักปลัด และกองช่าง มีบุคลากรในสังกัดเป็น
ผู้รับผิดชอบการดำเนินการกิจดังกล่าวโดยตรง

จุดอ่อน

๑. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีงบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการด้านการจัดระเบียบ
ชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและตอบสนองความ
ต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ตามความต้องการ

๒. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด และกองช่าง มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ
กฎหมาย และหลักทางวิชาการในการดำเนินการกิจอยู่จำกัด เนื่องจากภารกิจบางประเภทต้องใช้ความรู้เฉพาะ
ทางและเทคนิคขั้นสูง โดยเฉพาะในด้านการจัดวิทยาชุมชน

๓. บุคลากรในสังกัด กองช่าง มีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานที่
เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน

๔. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูงไม่เอื้อต่อการ
กำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

โอกาส

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรมให้
ความรู้แก่บุคลากรทางด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยอยู่เสมอ

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุน
งบประมาณหรือวิทยากรในการดำเนินการตามภารกิจในบางประเภท

๓. ในพื้นที่มี กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิก อปพร.ในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการ
ดำเนินการกิจ

ภัยคุกคาม

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการ
รักษาความสงบเรียบร้อย มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ที่ทันใด

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โอนภารกิจให้เทศบาล โดยไม่มีหลักฐาน รวมถึงโอนเฉพาะภารกิจแต่ไม่โอนงบประมาณตามมา อีกทั้งบางภารกิจเป็นประเภทเกินศักยภาพของเทศบาล

๓. ภารกิจที่รัฐโอนลงสู่เทศบาล ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและงบประมาณที่เทศบาลมีอยู่

๔. การแพร่ระบาดของยาเสพติด และพฤติกรรมหุนหวก ตาบอด เป็นไข้ ของประชาชนที่ไม่ให้ความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่อย่างจริงจัง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๒. ให้อำนาจและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
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 มีการจัดอบรมให้

ความรู้แก่บุคลากรทางการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวอยู่เสมอ

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนงบประมาณหรือวิทยากรในการดำเนินการตามภารกิจในบางประเภท

๓. กลุ่มอาชีพในพื้นที่ ให้ความร่วมมือในการดำเนินการกิจ

ภัยคุกคาม

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ที่ทันใด

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โอนภารกิจให้เทศบาล โดยไม่มีหลักฐาน รวมถึงโอนเฉพาะภารกิจแต่ไม่โอนงบประมาณตามมา อีกทั้งบางภารกิจเป็นประเภทเกินศักยภาพของเทศบาล

๓. ภารกิจที่รัฐโอนลงสู่เทศบาล ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและงบประมาณที่เทศบาลมีอยู่

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. คุ้มครอง 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. ๒๕๕๖ 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 ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ที่ทันที่ทันใด

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โอนภารกิจให้เทศบาล โดยไม่มีหลักฐาน รวมถึงโอนเฉพาะภารกิจแต่ไม่โอนงบประมาณตามมา อีกทั้งบางภารกิจเป็นประเภทเกินศักยภาพของเทศบาล

๓. ภารกิจที่รัฐโอนลงสู่เทศบาล 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 มีอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓)พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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. ภารกิจที่รัฐโอนลงสู่เทศบาล ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและงบประมาณที่เทศบาลมีอยู่

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร

๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง

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

๒. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีสำนักปลัด มีบุคลากรในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนิน

ภารกิจดังกล่าวโดยตรง

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

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

๓. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีอำนาจหน้าที่ให้สามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติ

เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น

๔. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีกองการศึกษา มีบุคลากรในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการกิจดังกล่าวโดยตรง

จุดอ่อน

๕. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีงบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ตามความต้องการ

๖. บุคลากรในสังกัดกองการศึกษา มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และหลักทางวิชาการในการดำเนินการกิจอยู่จำกัด เนื่องจากภารกิจบางประเภทต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและเทคนิคขั้นสูง

๗. บุคลากรในสังกัดกองการศึกษา มีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน

๘. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูงไม่เอื้อต่อการกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

โอกาส

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทางการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นอยู่เสมอ

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนงบประมาณหรือวิทยากรในการดำเนินการตามภารกิจในบางประเภท

ภัยคุกคาม

๔. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการศาสนา จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ทันทีทันใด

๕. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โอนภารกิจให้เทศบาล โดยไม่มีหลักฐาน รวมถึงโอนเฉพาะภารกิจแต่ไม่โอนงบประมาณตามมา อีกทั้งบางภารกิจเป็นประเภทเกินศักยภาพของเทศบาล

๖. ภารกิจที่รัฐโอนลงสู่เทศบาล ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและงบประมาณที่เทศบาลมีอยู่

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร

๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง

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

๔. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีสำนักปลัด มีบุคลากรในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการกิจดังกล่าวโดยตรง

จุดอ่อน

๕. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีงบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ตามความต้องการ

๖. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และหลักทางวิชาการในการดำเนินการกิจอยู่จำกัด เนื่องจากภารกิจบางประเภทต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและเทคนิคขั้นสูง

๗. บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด มีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน

๘. เทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูงไม่เอื้อต่อการกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

โอกาส

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทางด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่เสมอ

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนงบประมาณหรือวิทยากรในการดำเนินการตามภารกิจในบางประเภท

ภัยคุกคาม

๓. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางภารกิจไม่สามารถกระทำได้ที่ทันใด

๔. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากเทศบาลโดยบางโครงการไม่สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจของเทศบาลตำบลเชียงม่วน สามารถจะ

แก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงม่วนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงสภาพ ปัญหาและความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลเชียงม่วน จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจของเทศบาลตำบลเชียงม่วน สามารถจะ แก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงม่วนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงสภาพ ปัญหาและความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลเชียงม่วน จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลเชียงม่วนจะดำเนินการ

ตามที่เทศบาลตำบลเชียงม่วน ได้รวบรวมประเด็นภารกิจที่เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและวิเคราะห์ภารกิจงานที่จะต้องดำเนินการแล้ว เทศบาลตำบลเชียงม่วนได้พิจารณา กำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง โดยจัดลำดับความสำคัญของภารกิจ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
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	๑. กองช่าง ๒. กองช่าง ๓. สำนักปลัด ๔. สำนักปลัด ๕. สำนักปลัด ๖. สำนักปลัด ๗. สำนักปลัด ๘. สำนักปลัด ๙. สำนักปลัด ๑๐. สำนักปลัด ๑๑. สำนักปลัด ๑๒. สำนักปลัด ๑๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
ภารกิจรอง ๑ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน ๒ สนับสนุนหลักประกันสุขภาพ ๓ การจัดการ การบำรุงและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ ๔ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของ แผ่นดิน	๑. สำนักปลัด ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. สำนักปลัด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเชียงม่วน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ได้แก่

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

มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๔๕ อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๖ อัตรา

และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๕ อัตรา กรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น ๘๕ อัตรา

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่ สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลเชียงม่วน ได้พิจารณาด้วย ว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหาร กำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่าง คนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหาใน อนาคต
<p>สำนักปลัด</p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของ เทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี และ เลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคล ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานการเจ้าหน้าที่ งานเลือกตั้งและกิจการสภา งานระบบคอมพิวเตอร์ งานการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบ</p>	<p>สำนักปลัด เป็นส่วน ราชการระดับต้น ประกอบด้วย ฝ่าย ๔ ฝ่าย ได้แก่ฝ่าย ๑.ฝ่ายอำนวยการ</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบล เชียงม่วน ใช้ วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหา ในปัจจุบันและขอ</p>

<p>งานแผนงานและงานงบประมาณ งานธุรการ งานสารบรรณ งานเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ งานเลขานุการผู้บริหาร งานรัฐพิธี งานทะเบียนราษฎร และบัตรประชาชน งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ งานนิติการ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลให้เป็นไปตาม นโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วน ตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรง ตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและ ตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>๒.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๓.ฝ่ายป้องกันและฯ ๔.ฝ่ายปกครอง ซึ่งปัจจุบัน สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึง พนักงานจ้าง มียังไม่ เพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งตำแหน่ง นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ ปัจจุบัน เป็นอัตรากำลัง ที่ว่าง - งานการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ผู้ปฏิบัติงานที่มีดังกล่าว ไม่เพียงพอสำหรับการ ปฏิบัติงานจริง เนื่องจาก เทศบาลตำบลเชียงม่วน มี ๑๓ หมู่บ้าน ประชากร มากกว่า ๘,๘๒๒ คน ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาไม่ สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างทั่วถึงกับปริมาณ งานที่มีมาก และฝ่ายอำนาจการมี รถยนต์ส่วนกลาง ทะเบียน กจ ๒๗๑ ยังขาดพนักงานขับ รถยนต์ส่วนกลาง ๑ อัตรากำลัง และเทศบาล 	<p>ใช้บัญชีผู้สอบ คัดเลือก สอบแข่งขัน ใน อนาคต และมี ความจำเป็นที่จะ ยุบเลิกตำแหน่ง นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา เพิ่ม เพื่อรองรับ ภารกิจงานด้าน ที่ มีปริมาณงานมาก - กำหนดพนักงาน จ้างทั่วไปตำแหน่ง ๑.พนักงานขับ รถยนต์ส่วนกลาง ๑ อัตรากำลัง ๒.พนักงานขับรถ โดยสารขนาดเล็ก ๑ อัตรากำลัง ๓.พนักงานขับ รถบรรทุกน้ำ ๒ อัตรากำลัง ๔.พนักงานขับ รถดับเพลิง ๑ อัตรากำลัง
---	--	--

	<p>ตำบลเชียงม่วน คาดว่า จะมีการจัดซื้อจัดจ้าง รถยนต์โดยสารขนาดเล็ก ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพิ่มอีก ๑ คัน เพื่อใช้ในการ รับ - ส่ง เด็กนักเรียนศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก แต่ยังไม่ มี อัตรากำลังที่ตอบสนอง ภารกิจในด้านดังกล่าว - งานบรรเทาสาธารณ ภัยมีอัตรากำลังในการ ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ สำหรับรับรองภารกิจ ต่าง ประกอบกับ ลูกจ้างประจำ ที่ ปฏิบัติงานขับรถดับเพลิง และพนักงานจ้างขับ รถบรรทุกน้ำ ต้อง เกษียณอายุราชการ ซึ่ง เทศบาลตำบลเชียงม่วน มี รถดับเพลิง ๑ คัน และรถบรรทุกน้ำ ๒ คัน</p>	
<p>กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การ จัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการ จัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสาร ทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำ บัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำ งบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งาน</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วน ราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ฝ่าย ๒ ฝ่าย ได้แก่ฝ่าย บริหารงานคลัง และฝ่าย พัฒนารายได้ ซึ่ง ตำแหน่ง ปัจจุบันเป็น อัตรากำลัง มีเพียงพอ</p>	<p>- เทศบาลตำบล เชียงม่วน ยังไม่มีความ จำเป็นที่ จะ กำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิก ตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี</p>

<p>ควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>สำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	
<p>กองช่าง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วยฝ่าย ๒ ฝ่าย ได้แก่ฝ่ายการโยธา และฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ซึ่งตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่างสายวิชาการ และสายทั่วไป มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน ดังนี้</p> <p>-งานวิศวกรรมงานผังเมือง งานสถาปัตยกรรม งานบริหารงานทั่วไป งานสาธารณูปโภค งานสวนสาธารณะ งาน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลเชียงม่วน ใช้วิธีการโอน ย้ายเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p> <p>- กำหนดตำแหน่ง ๑.วิศวกรรมโยธา เพิ่ม ๑ อัตร</p> <p>๒.นายช่างโยธา เพิ่ม ๑ อัตร เพื่อ</p>

	<p>เครื่องจักรกล มีผู้ปฏิบัติงานที่มีดังกล่าว ไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานจริง เนื่องจากเทศบาลตำบลเชียงม่วน มี ๑๓ หมู่บ้าน ประชากร มากกว่า ๘,๘๒๒ คน ตำแหน่ง วิศวกรมโยธา และ ตำแหน่งนายช่างโยธา ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึงกับปริมาณงานที่มีมาก</p>	<p>รองรับภารกิจงานด้าน ที่มีปริมาณงานมาก</p>
<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม งานวางแผนสาธารณสุข งานบริหารทั่วไป งานบริการสาธารณสุข งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานส่งเสริมสุขภาพ งานสนับสนุนบริการทางการแพทย์ งานโรงพยาบาล งานวิชาการและประเมินผล รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วยฝ่าย ๒ ฝ่าย ได้แก่ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและฝ่ายบริการสาธารณสุข ซึ่งตำแหน่งฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและฝ่ายบริการสาธารณสุข ปัจจุบันเป็นอัตรากำลังที่ว่าง อัตรากำลัง ที่ว่างสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- เทศบาลตำบลเชียงม่วน ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มีนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งมีคครองมีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี</p>
--	--	---

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงม่วน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลเชียงม่วน เป็นเทศบาลสามัญตามโครงสร้างส่วนราชการในระบบแห่ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลเชียงม่วน ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และได้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น ดังนี้

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง)	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและกิจการสภา - งานระบบคอมพิวเตอร์ - งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ ๑.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานแผนงานและงานงบประมาณ - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานรัฐพิธี ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน - งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ - งานนิติการ	๑.สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและกิจการสภา - งานระบบคอมพิวเตอร์ - งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ ๑.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานแผนงานและงานงบประมาณ - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานรัฐพิธี ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน - งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ - งานนิติการ	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	

<p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานบำเหน็จบำนาญ - งานบริหารทั่วไป <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ 	<p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานบำเหน็จบำนาญ - งานบริหารทั่วไป <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานควบคุมอาคาร - งานธุรการ <p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานเครื่องจักรกล - งานจัดสถานที่และงานไฟฟ้าสาธารณะ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานควบคุมอาคาร - งานธุรการ <p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานเครื่องจักรกล - งานจัดสถานที่และงานไฟฟ้าสาธารณะ 	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานบริหารทั่วไป <p>๔.๒ ฝ่ายบริการงานสาธารณสุข</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานบริหารทั่วไป <p>๔.๒ ฝ่ายบริการงานสาธารณสุข</p>	

<ul style="list-style-type: none"> - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสนับสนุนบริการทางการแพทย์ - งานโรงพยาบาล - งานวิชาการและประเมินผล 	<ul style="list-style-type: none"> - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสนับสนุนบริการทางการแพทย์ - งานโรงพยาบาล - งานวิชาการและประเมินผล 	
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการตรวจสอบ - งานตรวจสอบการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน - งานตรวจสอบและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการ - งานประเมินการควบคุมภายใน - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติต่าง ๆ 	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการตรวจสอบ - งานตรวจสอบการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน - งานตรวจสอบและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการ - งานประเมินการควบคุมภายใน - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติต่าง ๆ 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ซึ่งขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

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

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สสำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
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
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐ วัน

*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.)

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = ปริมาณงานทั้งหมด (๑ ปี) x เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชั่วโมง

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

เทศบาลตำบลเชียงม่วนได้วิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลเชียงม่วน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยจะนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มการกำหนดหน่วยงานและตำแหน่งของข้าราชการ

ยุทธศาสตร์การ พัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง
๑. ยุทธศาสตร์ พัฒนาเศรษฐกิจ	๑.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุน ๑.๒ การพัฒนาแหล่งน้ำและบริการจัดการน้ำ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการผลิตด้านการเกษตร ๑.๓ พัฒนา สนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ๑.๔ การพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร และเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพ	- สำนักปลัด ตำแหน่งที่ เกี่ยวข้อง ๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. หัวหน้าสำนักปลัด ๔. หัวหน้าฝ่าย อำนวยการ ๕. เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป

		<p>๖. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๗. นักพัฒนาชุมชน</p> <p>๘. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>- กองช่าง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑. ผู้อำนวยการกองช่าง</p> <p>๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓. วิศวกรโยธา</p> <p>๔. นายช่างโยธา</p> <p>- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ</p> <p>๒. นักวิชาการสาธารณสุข</p> <p>- กองคลัง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑. ผู้อำนวยการกองคลัง</p> <p>๒. นักวิชาการเงินและบัญชี</p> <p>๓. นักวิชาการพัสดุ</p> <p>๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้</p>
<p>๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม</p>	<p>๒.๑ การพัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๒.๒ การอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๒.๓ การส่งเสริมและสร้างองค์ความรู้ องค์กรชุมชนหรือภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็งเพื่อพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒.๔ ส่งเสริมการจัดการทุกระดับการศึกษา เพื่อพัฒนาคนในชุมชนและท้องถิ่น</p>	<p>- สำนักปลัด ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑. ปลัดเทศบาล</p> <p>๒. รองปลัดเทศบาล</p> <p>๓. หัวหน้าสำนักปลัด</p> <p>๔. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๕. นักพัฒนาชุมชน</p>

	<p>๒.๕ การส่งเสริมและแก้ไขปัญหาทางสังคม</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านการสาธารณสุข</p> <p>๒.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการประชาชนกลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างหลักประกัน</p>	<p>๖. นักทรัพยากรบุคคล</p> <p>๘. นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒. นักวิชาการศึกษา</p> <p>๓. ครูผู้ดูแลเด็ก/ผช.ครูผดด.</p> <p>- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. นักวิชาการสาธารณสุข</p>
<p>๓. ยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๓.๑ การอนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อการดำรงชีวิต</p> <p>๓.๒ การพัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข</p> <p>๒. นักวิชาการสาธารณสุข</p> <p>- กองช่าง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑. ผู้อำนวยการกองช่าง</p> <p>๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.วิศวกรโยธา</p> <p>๔.นายช่างโยธา</p>
<p>๔. ยุทธศาสตร์ความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย</p>	<p>๔.๑ การพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>๔.๒ การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับปัญหาภัยธรรมชาติ</p> <p>๔.๓ การเสริมสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ ของคนในชาติ</p>	<p>- สำนักปลัด / ฝ่ายอำนวยการ ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑. ปลัดเทศบาล</p> <p>๒. รองปลัดเทศบาล</p> <p>๓. หัวหน้าสำนักปลัด</p>

		<p>๔. หัวหน้าฝ่าย อำนวยการ ๕. นักป้องกันฯ</p>
<p>๕.ยุทธศาสตร์ การ บริหารจัดการที่ดี</p>	<p>๕.๑ การบริหารจัดการองค์กรตามหลัก ธรรมมาภิบาล ๕.๒ การส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้ภาคประชาสังคม และการมีส่วนร่วมของ อปท. ทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น ๕.๓ การพัฒนาสมรรถนะของบุคคลเพื่อการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ</p>	<p>- สำนักปลัด / ฝ่าย อำนวยการ ตำแหน่งที่ เกี่ยวข้อง ๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. หัวหน้าสำนักปลัด ๔. หัวหน้าฝ่าย อำนวยการ ๕. นักจัดการงาน ทะเบียนและบัตร ๖. นักจัดการงานทั่วไป ๗. นักทรัพยากรบุคคล - กองคลัง ตำแหน่งที่ เกี่ยวข้อง ๑. นักวิชาการพัสดุ ๒. นักวิชาการเงินและ บัญชี - กองช่าง ตำแหน่งที่ เกี่ยวข้อง ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง - กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม - งานการศึกษา</p>

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก/ชก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นิติกร ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปก/ชก	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิก
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่างเดิม ๒
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๔
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานปฏิบัติงานคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง								

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
วิศวกรโยธา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
หัวหน้าฝ่ายบริการงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๘	๗๙	๗๙	๗๘	-	-	-	

9 การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลเชียงม่วน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะได้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างเดิม/ลด	ภาระค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวน (ตบ)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)			2567	2568	2569	2567	2568	2569		2567	2568
1	ปลัด ทด. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	638,760	168,000	1	1	-	-	20,760	21,240	21,960	827,520	848,760	870,720	(53,230)
2	รองปลัด ทด.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	-	401,940	42,000	1	1	-	-	15,060	15,060	15,060	459,000	474,060	489,120	(ว่างเดิม)
สำนักปลัด																	
3	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	566,880	42,000	1	1	-	-	18,000	17,160	26,400	626,880	644,040	670,440	(47,240)
4	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	448,920	18,000	1	1	-	-	13,320	13,320	15,240	480,240	493,560	508,800	(37,410)
5	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	506,520	18,000	1	1	-	-	16,440	16,920	13,620	540,960	557,880	425,220	(42,210)
6	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	435,720	18,000	1	1	-	-	13,200	13,320	13,320	466,920	480,240	493,560	(36,310)
7	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	557,880	18,000	1	1	-	-	18,000	17,880	14,280	593,880	611,760	626,040	(46,490)
8	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	339,000	0	1	1	-	-	17,160	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	(28,250)
9	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	180,720	0	1	1	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	(15,060)
10	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	282,600	0	1	1	-	-	11,280	11,760	11,880	293,880	305,640	317,520	(23,550)
11	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	1	1	429,240	0	1	1	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	(35,770)
12	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	1	1	448,920	0	1	1	-	-	13,320	13,320	15,240	462,240	475,560	490,800	(37,410)
13	นิติกร	ชก.	1	1	237,600	0	1	1	-	-	11,880	11,040	10,920	249,480	260,520	271,440	(19,800)
14	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	317,520	0	1	1	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	(26,460)
15	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	253,680	0	1	1	-	-	12,360	10,920	11,160	266,040	276,960	288,120	(21,140)
16	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	245,280	0	1	1	-	-	15,240	10,920	11,160	260,520	271,440	282,600	(20,440)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ผู้ใช้ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	อัตราเก็เลี้ยงคน เพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ			
				จำนวน (๓)	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)			2567	2568	2569	2567	2568	2569		2567	2568	2569
17	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปท.	1	318,000	0	1	1	1	1	10,200	10,800	10,560	328,200	339,000	349,560	(26,500)		
18	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	1	300,240	16,200	1	1	1	-	13,200	10,920	11,160	329,640	340,560	351,720	(25,020)		
19	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปท/ท	1	297,900	0	1	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)		
ดูข้างประจำ																		
20	พนักงานขับรถดับเพลิง	ตจ.ประจำ	1	329,760	0	1	1	-	-1	12,960	13,440	0	342,720	356,160	0	(27,480)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
21	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	181,200	0	1	1	1	-	7,320	7,560	7,920	188,520	196,080	204,000	(15,100)		
22	พนักงานขับรถบรรทุก	(ทักษะ)	1	183,960	0	1	1	1	-	7,440	7,680	8,040	191,400	199,080	207,120	(15,330)		
พนักงานจ้างทั่วไป																		
23	คนงาน	(ทั่วไป)	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)		
24	คนงาน	(ทั่วไป)	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)		
25	คนงาน	(ทั่วไป)	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)		
26	คนงาน	(ทั่วไป)	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)		
27	คนงาน	(ทั่วไป)	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)		
28	คนงาน	(ทั่วไป)	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)		
29	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	1	108,000	0	1	1	1	+1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(กำหนดเพิ่ม)		
ศูนย์พัฒนาเด็กเทศบาลตำบลเชียงม่วน																		
30	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	การลดอัตราตำแหน่งดังกล่าวให้กระทันหันเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติสรรถรรู้ราคาทำสิ่งจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว		
31	ครู	-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
32	ครู	-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
33	ครู	-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
34	ครู	-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะได้				อัตราเก่าตั้งตามเพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ				
				จำนวน (๓)	เงินที่เดือน(1)		เงินประจำตำแหน่ง (2)	ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				2567	2568	2569	2567	2568	2569							
					จำนวน	เงินเดือน		จำนวน	จำนวน	จำนวน								จำนวน	จำนวน					
35	ครู	-	1	-	0	0	1	1	1	2567	2568	2569	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-	
36	ครู	-	1	-	0	0	1	1	1	2567	2568	2569	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																								
37	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	(ทักษะ)	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-	
38	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	(ทักษะ)	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-	
39	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	(ทักษะ)	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-	
40	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	(ทักษะ)	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-	
41	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	(ทักษะ)	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป																								
42	คนงาน (ผู้ดูแลเด็ก)	(ทั่วไป)	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	(9,000)
43	คนงาน (ผู้ดูแลเด็ก)	(ทั่วไป)	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
44	คนงาน (ผู้ดูแลเด็ก)	(ทั่วไป)	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
45	คนงาน (ผู้ดูแลเด็ก)	(ทั่วไป)	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
46	คนงาน (ผู้ดูแลเด็ก)	(ทั่วไป)	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
กองคลัง																								
47	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	1	1	462,000	134,400	1	1	1	-	-	-	-	-	-	16,560	16,440	16,440	16,440	612,960	629,400	645,840	645,840	(38,500)
48	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	416,160	18,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	13,080	13,080	13,200	13,200	447,240	460,320	473,520	473,520	(34,680)
49	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	448,920	18,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	13,320	13,320	15,240	15,240	480,240	493,560	508,800	508,800	(37,410)
50	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	369,480	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	13,080	13,440	13,320	13,320	382,560	396,000	409,320	409,320	(30,790)

ส.ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (3)			หมายเหตุ					
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)			เงินประจำตำแหน่ง (2)	การค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (3)							
					จำนวน	ตำแหน่ง (1)			ตำแหน่ง (2)	2567		2568	2569			
51	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	1	1	389,400	0	1	1	1	13,320	13,440	13,080	2567	2568	2569	(32,450)
52	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	1	1	396,000	0	1	1	1	13,320	13,320	13,080	402,720	422,640	435,720	(33,000)
53	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	1	1	171,720	0	1	1	1	6,480	7,080	7,080	178,200	185,280	192,360	(14,310)
54	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	1	1	446,520	0	1	1	1	14,040	9,720	9,720	460,560	307,620	307,620	(37,210)
55	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	1	1	324,360	0	1	1	1	11,160	11,040	11,160	335,520	346,560	357,720	(27,030)
56	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	1	1	240,480	0	1	1	1	7,800	8,040	8,280	248,280	256,320	264,600	(20,040)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
57	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	1	1	189,360	0	1	1	1	7,680	7,920	8,280	197,040	204,960	213,240	(15,780)
58	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	1	1	191,280	0	1	1	1	7,680	8,040	8,280	198,960	207,000	215,280	(15,940)
พนักงานจ้างทั่วไป																
59	คนงาน	(ทั่วไป)	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
60	คนงาน	(ทั่วไป)	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
กองช่าง																
61	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ด.ม.	1	1	514,680	42,000	1	1	1	16,680	17,520	18,000	573,360	590,880	608,880	(42,890)
62	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานบริหารงานช่าง)	ด.ม.	1	1	455,520	18,000	1	1	1	13,440	14,160	15,480	486,960	501,120	516,600	(37,960)
63	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ด.ม.	1	-	393,600	18,000	1	1	1	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่างเดิม)
64	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก	1	1	355,320	0	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)
65	นายช่างโยธา	ช.ง.	1	1	291,240	0	1	1	1	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	(24,270)
66	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	1	1	296,760	0	1	1	1	11,160	11,040	10,920	307,920	297,900	308,820	(24,730)
67	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	1	1	225,720	0	1	1	1	9,240	9,360	9,960	234,960	244,320	254,280	(18,810)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราที่ว่าง			อัตราที่ว่างที่เพิ่มขึ้น (3)	ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ	
				จำนวน (มบ)	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตราที่ว่าง				ค่าใช้จ่ายรวม (4)					
							จำนวน ว่าง	อัตราที่ว่าง	อัตราที่ว่างที่เพิ่มขึ้น		ค่าจ้าง	ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น	ค่าจ้างรวม	ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น		
68	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	1	1	193,920	0	1	1	1	2567	2568	2569	2567	2568	2569	(16,160)
69	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	1	-	138,000	0	1	1	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	(ว่างเดิม)
70	พนักงานขับรถยกกระเช้า	(ทักษะ)	1	1	184,080	0	1	1	-	7,440	7,680	8,040	191,520	138,000	146,040	(15,340)
พนักงานจ้างทั่วไป																
71	คนงาน	(ทั่วไป)	1	1	108,000	0	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
72	คนงาน (ปฏิบัติงานโยธา)	(ทั่วไป)	1	-	108,000	0	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																
73	ผอ.กองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	1	539,880	42,000	1	1	-	12,000	12,000	12,000	593,880	605,880	617,880	(44,990)
74	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่างเดิม)
75	หัวหน้าฝ่ายบริการงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่างเดิม)
76	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	1	1	218,400	0	1	1	-	7,680	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440	(18,200)
77	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	1	1	285,840	0	1	1	-	10,920	11,160	11,040	296,760	307,920	318,960	(23,820)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
78	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	(คุณวุฒิ)	1	-	180,000	0	1	1	-	0	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	(ว่างเดิม)
หน่วยตรวจตอบภายใน																
79	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/คก	1	1	360,240	0	1	1	-	15,840	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	(30,020)
5	รวม		79	62	19,096,320	666,600	79	79	5	1	605,160	604,980	20,368,080	20,656,560	20,749,380	
6	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															
7	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															
													3,055,212	3,098,484	3,112,407	
													23,423,292	23,755,044	23,861,787	
													27.37	26.44	25.29	



๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

เทศบาลตำบลเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดพะเยา

ปลัดเทศบาลตำบลเชียงใหม่ (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)
เลขที่ตำแหน่ง 33-2-00-1101-001
นายปริญ อินทุรัตน์

6. หน่วยตรวจสอบภายใน
เลขที่ตำแหน่ง 33-2-12-3205-001
นางอัจฉรา คำลือ

รองปลัด เทศบาลตำบลเชียงใหม่ (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง 33-2-00-1101-002
(ว่าง)

1. สำนักปลัด	2. กองคลัง	3. กองช่าง	5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
<p>พนักงานเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ต้น) เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-2101-001 นางกฤษณา ช้างสาร</p> <p>1.1 ฝ่ายอำนวยการ พนักงานเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ต้น) เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-2101-002</p>	<p>พนักงานเทศบาล - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง กลาง) เลขที่ตำแหน่ง 33-2-04-2102-001 นางพิกุล สุปง</p> <p>2.1 ฝ่ายบริหารการคลัง พนักงานเทศบาล</p>	<p>พนักงานเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น) เลขที่ตำแหน่ง 33-2-05-2103-001 นายประทีป แก้วใหม่</p> <p>3.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง พนักงานเทศบาล หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)(ว่าง)</p>	<p>พนักงานเทศบาล - ผู้อำนวยการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ต้น) เลขที่ตำแหน่ง 33-2-06-2104-001 นายสุกิจ ยะมา</p> <p>4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข พนักงานเทศบาล</p>



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลเชียงม่วน ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

<p>นางกิ่งกานต์ ชุมภูษณะภักย์</p> <p>- นักจัดการงานทั่วไป ชก. (1)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-3101-001</p> <p>นางเบญจรัตน์ ภูมิจรัสลักษณ์</p> <p>- นักทรัพยากรบุคคล ปก (1)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-3102-001</p> <p>นายเอกลักษณ์ ศรีธรรมมา</p> <p>- นักวิชาการศึกษา ชก.(1)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-3803-001</p> <p>นางสุรรัตน์ ศรีคำภา</p> <p>- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปก/ชก (ว่าง)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-3106-001</p> <p>พนักงานนคร</p> <p>- ครู (6)(ว่าง2)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-6600-079(ว่าง)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-6600-080 (ว่าง)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-6600-081</p> <p>นางสุรีย์ อินไชย</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-6600-082</p> <p>นางบุญนิศา คำลือ</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-6600-083</p> <p>นางจันทร์จิรารัตน์ มิ่งมูล</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-6600-084</p> <p>นางพนธ์ คำบุญเรือง</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>- พนักงานขับรถยนต์</p> <p>นายบุญภาพ คำลือ</p> <p>- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (5)</p>	<p>- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง ต้น) (1)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-04-2102-003</p> <p>นายรุ่ง อภัย</p> <p>- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก (1)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-04-3201-001</p> <p>นางพงษ์ย์ รักดี</p> <p>- นักวิชาการพัสดุ ชก (1)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-04-3204-001</p> <p>นางศิริณา อาสาศ</p> <p>- จพง.การเงินและบัญชี ชง (2)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-04-4201-001</p> <p>1.นางสาวสวาทภาควัย สุภฤทธิ</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-04-4201-002</p> <p>2.นายสมชาย การวิยะ</p> <p>- จพง.พัสดุ ปง (1)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-04-4203-001</p> <p>1.นางสาววรรริตา สีนากรณ์</p> <p>- เจ้าพนักงานธุรการ ปง (1)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-04-4101-004</p> <p>นางสาวสุรางคณา กล้าหาญ</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>- ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี (2)</p> <p>1.นางสุรัสมภา อาหัน</p> <p>2.นางสาววรรณุษา คุณพรม</p> <p>2.2 ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>พนักงานเทศบาล</p>	<p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-05-2103-001</p> <p>- วิศวกรโยธา ปก/ชก (ว่าง)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-05-3701-001</p> <p>- เจ้าพนักงานธุรการ ชง (1)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 62-3-01-4101-002</p> <p>นายอนุชา สมัคร</p> <p>พนักงานจ้าง</p> <p>- คนงานทั่วไป (1)</p> <p>นางสาวจันทนา คำบุญเรือง</p> <p>3.2 ฝ่ายการโยธา</p> <p>หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง ต้น)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-05-2103-002</p> <p>- นายจตุรฤทธิ์ เพชรประดับ</p> <p>- นายช่างโยธา ชง (1)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-05-4701-001</p> <p>นายไกรราช ยะแสง</p> <p>- นายช่างไฟฟ้า ชง (1)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-05-4706-001</p> <p>นายพนธกร แก้วกลางเมือง</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>- ผู้ช่วย นายช่างโยธา (ว่าง1)</p> <p>- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (1)</p> <p>นายธีระศักดิ์ สมัคร</p> <p>- พนักงานขับรถยนต์</p> <p>นายสมจิตร์ กองแก้ว</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>- คนงานทั่วไป (ว่าง 1)</p>	<p>- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ต้น) (ว่าง)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-06-2104-002</p> <p>- เจ้าพนักงานธุรการ ชง (1)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 62-3-01-4101-003</p> <p>นางสาวรัตยา หมั่นถาวร</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>- ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข(ว่าง1)</p> <p>4.2 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>พนักงานเทศบาล</p> <p>หัวหน้าฝ่ายบริการงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ต้น) (ว่าง)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-06-2104-003</p> <p>- นักวิชาการสาธารณสุข ปก(1)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-06-3601-001</p> <p>นางสาววารวรณ์ เสมอ</p>
--	--	---	--



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลเชียงม่วน ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

<p>1.นางเพ็ญศรี เรืองาน 2.นางนงเยาว์ คำบุญเรือง 3.นางสาวอนัน วงศ์แพทย์ 4.นางกิตติยา หมอยาดี 5.นางวาริ เชื้อหอม พนักงานจ้างทั่วไป - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (5)(ว่าง4) นางสาวธัญญารัตน์ เชื้อศรี - คณงานทั่วไป (ว่าง1) 1.2 ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(นักบริหารงานทั่วไป ต้น) เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-2101-003 นายเจนยุทธ เสมอ - นักป้องกันบรรเทาและสาธารณภัย ชก. (1) เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-3810-001 นายอาวุธ สะสง - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง33-2-01-4805-001 ลูกจ้างประจำ - พนักงานขับรถยนต์ (1) นายประทาน มานะ พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานขับรถยนต์ (1) นายสมาน กล้าหาญ พนักงานจ้างทั่วไป - คณงานทั่วไป (5)</p>	<p>- หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานคลังต้น) (1) เลขที่ตำแหน่ง 33-2-04-2102-002 นางนงนิตดา ตูยตา - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก (1) เลขที่ตำแหน่ง 33-2-04-3203-001 นางสุทธิดา เมืองก้อน พนักงานจ้างทั่วไป -คณงานทั่วไป (2) 1.นางพิชญ์นันท์ คำลือ 2.นางสาวอภิชภา เชียงทอง</p>	
--	---	--



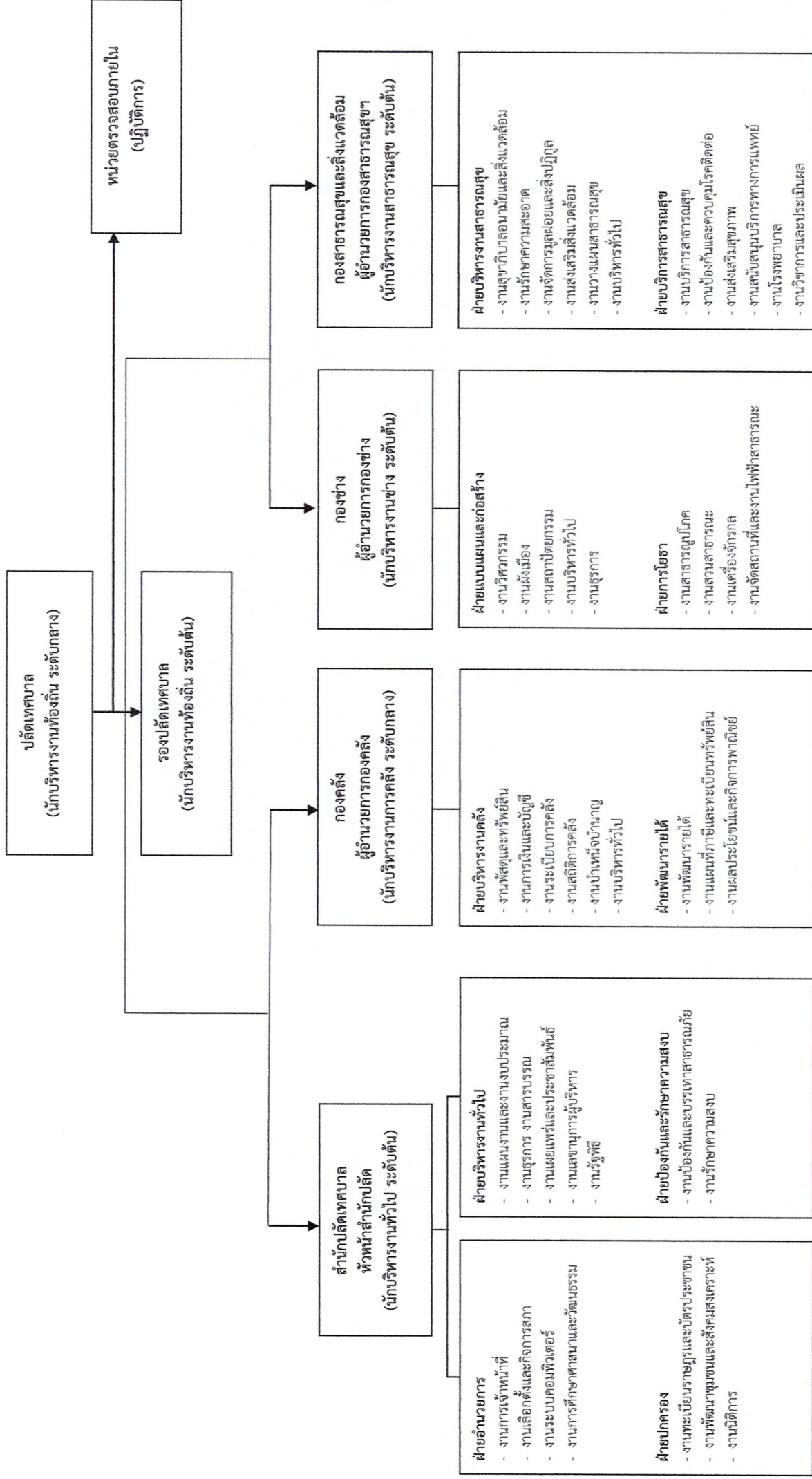
<p>1. นายบุญทวี มุศลศรี 2. นายธวัชชัย คำบุญเรือง 3. นายศิวกร อินตะแสน 4. นายประวิทย์ ไชยอักษร 5. นายวีรสิทธิ์ กล้าหาญ 1.3 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป ต้น)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-2101-004</p> <p>นางรัตนา ทาวิน</p> <p>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก(1)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-3103-001</p> <p>นายณณพฤกษ์ แสนบ้าน</p> <p>- เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง (1)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-4101-001</p> <p>พันจ่าเอกฉัตรชัย พูนเกิด</p> <p>1.3 ฝ่ายปกครอง</p> <p>- หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป ต้น)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-2101-005</p> <p>ดาบตำรวจชาย ชุมภูษณะภักดิ์</p> <p>- นักพัฒนาชุมชน ชก (2)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-3801-001</p> <p>1. นางจิตภาภรณ์ เรือนอุ่น</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-3801-002</p> <p>2. นางนිරดา กาวียะ</p> <p>- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชก(2)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-3104-001</p> <p>1. นายอำนาจ จันอิน</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง 33-2-01-3104-002</p>			
--	--	--	--



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลเชิงม่วน ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

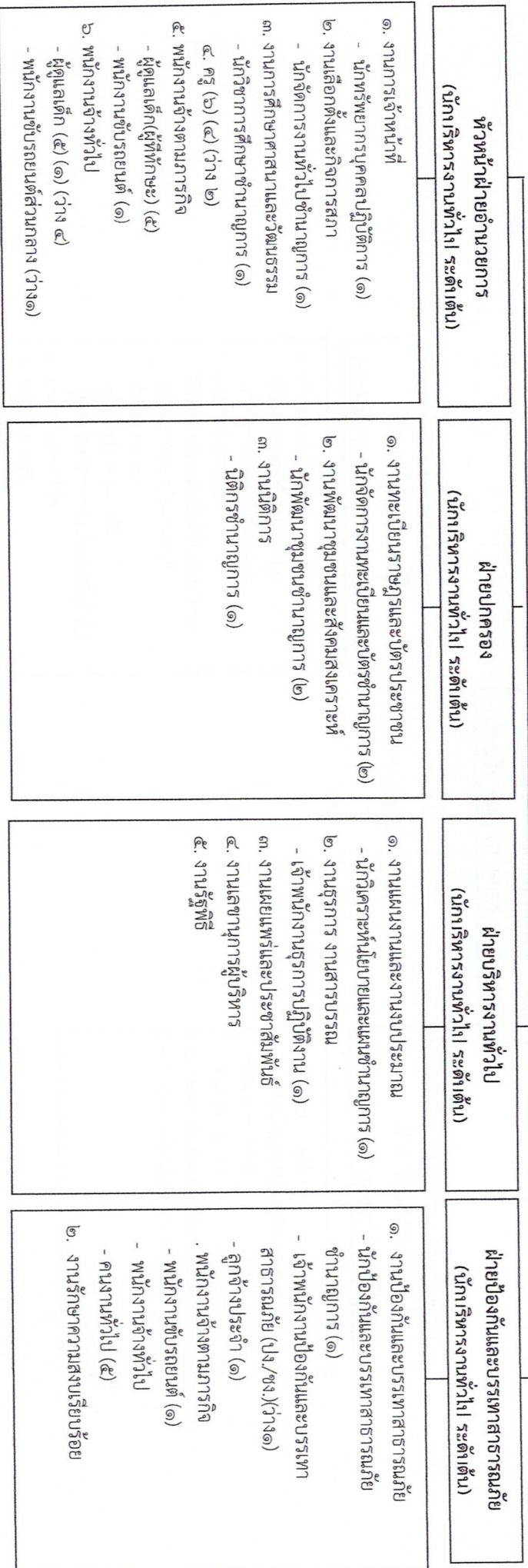
2.นางสาวสุสมิตรา กองอินทร์ - นิตินกร ชก (1) เลขที่ตำแหน่ง 3-2-01-3105-001 นางสาวกนิษฐา ทะนันไชย				
--	--	--	--	--

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
เทศบาลตำบลเชียงม่วน อำเภอเชียงม่วน จังหวัดพะเยา



โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล

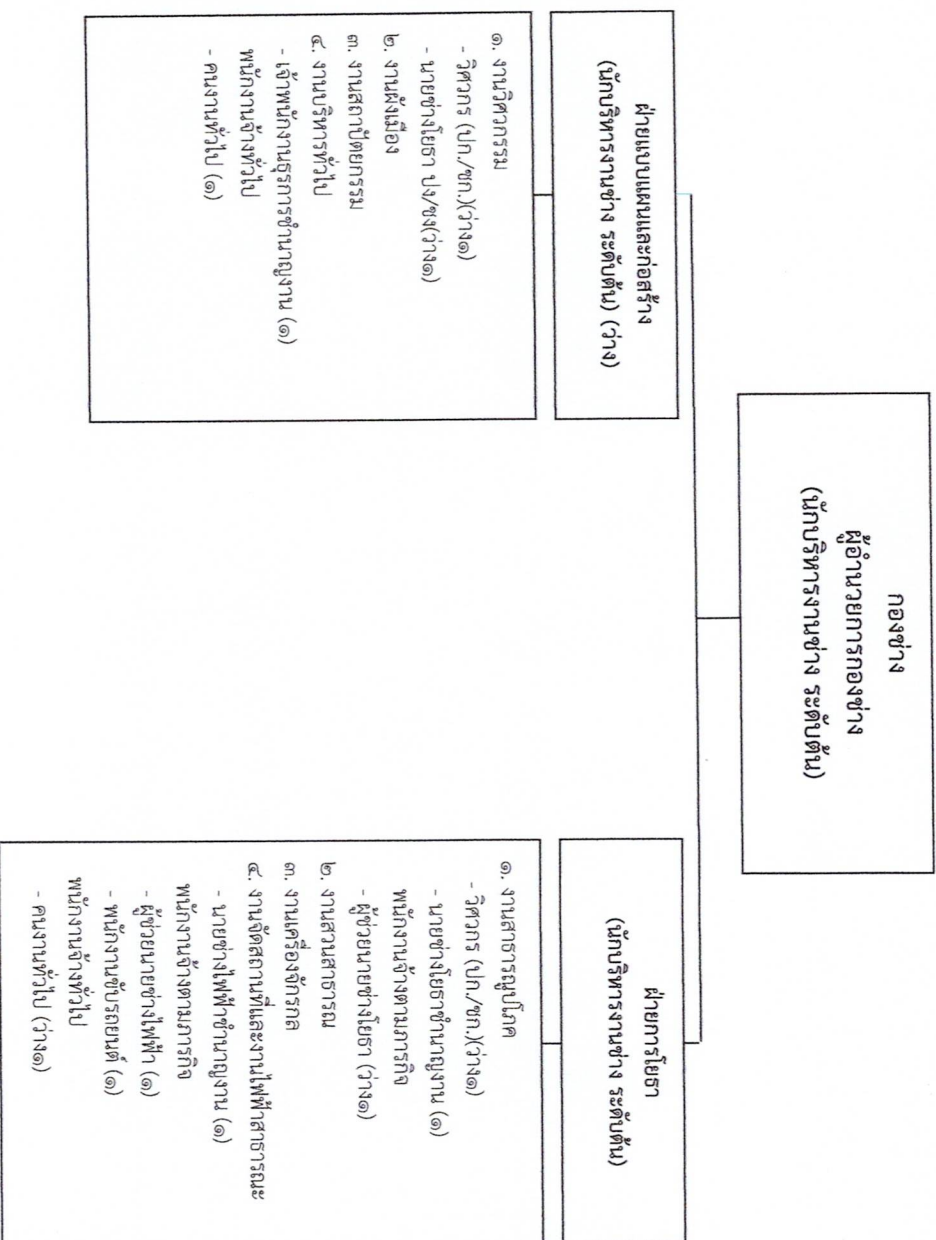
หัวหน้าสำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ครู			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ศศ.๑	ศศ.๒	ศศ.๓	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้าง	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๕	-	๑	๙	-	๔	-	-	๑	-	-	๑	๗	๖	๓๔

หมายเหตุ : ตำแหน่งมีนครอง ๓๔ ตำแหน่ง ๕ ตำแหน่ง ๘ อัตรา คือ ๑. ครู (ว่าง๒) ๒. ผู้ดูแลเต็ก(ว่าง๕) ๓. พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (ว่าง๑)
 ๔. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

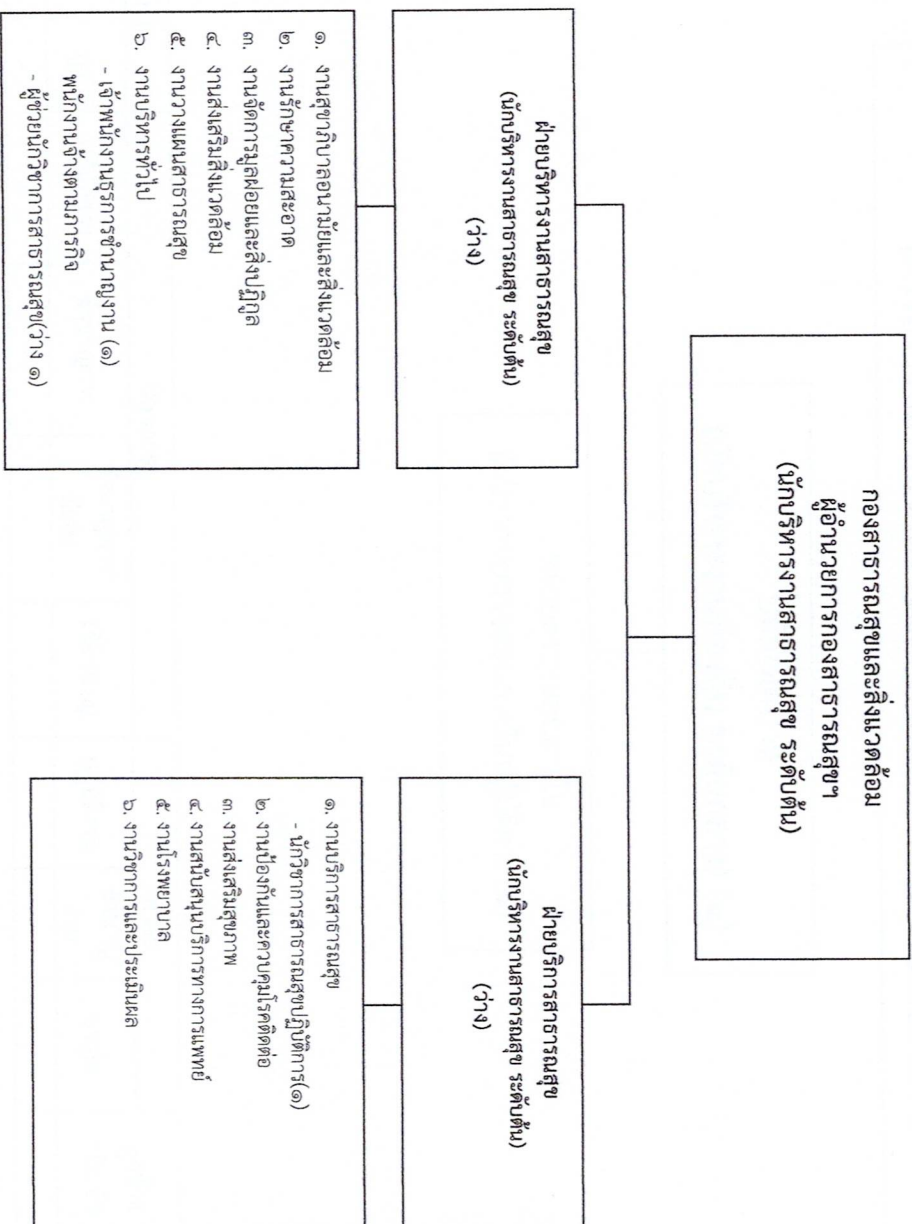
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	๒	๑	๕

หมายเหตุ : ตำแหน่งมีคนเดียว ๕ ตำแหน่ง ๕ ตำแหน่ง ๕ ตำแหน่ง ๕ ตำแหน่ง ๕ ตำแหน่ง ๑. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๒. วิศวกรโยธา(ว่าง๑) ๓. ผู้ช่วยช่างโยธา ๔. คนงานทั่วไป (ว่าง๑)

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๓

หมายเหตุ : ตำแหน่งมีโครงสร้าง ๓ ตำแหน่ง ตำแหน่งว่าง ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา คือ ๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(ระดับต้น) ๒. หัวหน้าฝ่ายบริการงานสาธารณสุข(ระดับต้น)
 ๓. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข

11.บัญชีตัดยอดเงินและงบการเงินตามแหล่งที่มาเงินในสวนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังเดิม			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x12)	
1	นายปริญญา อินทร์ตัน	ปริญญาโท	นักวิทยาศาสตร์ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	33-2-00-1101-001	นักวิทยาศาสตร์ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	33-2-00-1101-001	638,760 (53,230*12)	84,000 (7,000*12)	84,000 (7,000*12)	806,760
2	-	ปริญญาตรี	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	33-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	33-2-00-1101-002	401,940	42,000 (3,500*12)	-	443,940 (ว่างเต็ม)
ตำแหน่งล้นหลาม												
3	นางกฤษณา ช่างสาร	ปริญญาตรี	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	33-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	33-2-01-2101-001	566,880 (47,240*12)	42,000 (3,500*12)	-	608,880
4	นางกิ่งกานต์ ชุมภูชนะภัย	ปริญญาโท	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	33-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	33-2-01-2101-002	448,920 (37,410*12)	18,000 (1,500*12)	-	466,920
5	นายชญชยพร เสมอ	ปริญญาโท	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	33-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	33-2-01-2101-003	506,520 (42,210*12)	18,000 (1,500*12)	-	524,520
6	นางรัตนา ทาวาน	ปริญญาโท	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	33-2-01-2101-004	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	33-2-01-2101-004	435,720 (36,310*12)	18,000 (1,500*12)	-	453,720
7	ดาบตำรวจชาย ชุมภูชนะภัย	ปริญญาโท	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	33-2-01-2101-005	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	33-2-01-2101-005	557,880 (46,490*12)	18,000 (1,500*12)	-	575,880
8	นางมณฑุฉวี ภูมิจักรัตถิภรณ์	ปริญญาตรี	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	33-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	33-2-01-3101-001	339,000 (28,250*12)	-	-	339,000
9	นายเอกฉัตร ศรีธรรมมา	ปริญญาตรี	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	33-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	33-2-01-3102-001	180,720 (15,060*12)	-	-	180,720
10	นายณพกฤษณ์ แต้มนบ้าน	ปริญญาตรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	33-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	33-2-01-3103-001	282,600 (23,550*12)	-	-	282,600
11	นายอำนวยการ จันอิน	ปริญญาตรี	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	33-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	33-2-01-3104-001	429,240 (35,770*12)	-	-	429,240

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังเดิม			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินขั้นบันได	รวมสุทธิ
12	นางสาวสุมิตรา กองอินทรี	ปริญญาตรี	33-2-01-3104-002	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	33-2-01-3104-002	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	448,920 (37,410*12)	-	-	448,920
13	นางสาวกนิษฐา ทะนันไชย	ปริญญาโท	33-2-01-3105-001	นิติกร	ชก	33-2-01-3105-001	นิติกร	ชก	237,600 (19,800*12)	-	-	237,600
14	นางจิตกาภรณ์ เรือนอุ่น	ปริญญาโท	33-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก	33-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก	317,520 (26,460*12)	-	-	317,520
15	นางนริศดา กาวีชะ	ปริญญาโท	33-2-01-3801-002	นักพัฒนาชุมชน	ชก	33-2-01-3801-002	นักพัฒนาชุมชน	ชก	253,680 (21,140*12)	-	-	253,680
16	นางสุวิรัตน์ ศรีท่ากา	ปริญญาโท	33-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก	33-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก	245,280 (20,440*12)	-	-	245,280
17	นายอาวุธ สะตาง	ปริญญาโท	33-2-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก	33-2-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก	318,000 (26,500*12)	-	-	318,000
19	พ.อ.สมัครชัย ทุมเกิด	ปริญญาตรี	33-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	33-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	300,240 (25,020*12)	16,200 (1,350*12)	-	316,440
19			ปวช/ปวท/ปวส.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	33-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	297,900	-	-	297,900 (ว่างเต็ม)
20				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
21				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
22				ผู้อำนวยการ			ผู้อำนวยการ					
23	นางสุวิชัย อินไชย	ปริญญาตรี	33-2-01-6600-080	ครู		33-2-01-6600-081	ครู					
24	นางหญิงพิศภา คำลือ	ปริญญาตรี	33-2-01-6600-082	ครู		33-2-01-6600-082	ครู					
25	นางจันทรีจารัตน์ มงมูล	ปริญญาตรี	33-2-01-6600-083	ครู		33-2-01-6600-083	ครู					
26	นางพนัส คำบุญเรือง	ปริญญาตรี	33-2-01-6600-084	ครู		33-2-01-6600-084	ครู					
ลูกจ้างประจำ												
27	นายประทีป มานะ	ม.ต้น	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	ลูกจ้างประจำ	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	ลูกจ้างประจำ	329,760 (27,480*12)	-	-	329,760

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินขั้นต้น	
									(x12)	(x12)	(x12)	

พนักงานจ้างถาวรถือ

28	นางเพ็ญศรี เจริญงาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้รับทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้รับทักษะ)	(ทักษะ)	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	108,000
29	นางนงเยาว์ คำบุญเรือง	ปวศ.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้รับทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้รับทักษะ)	(ทักษะ)	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	108,000
30	นางสาวอนัน วงศ์แพทย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้รับทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้รับทักษะ)	(ทักษะ)	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	108,000
31	นางจิตติธิดา หมอชาติ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้รับทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้รับทักษะ)	(ทักษะ)	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	108,000
32	นางจวรี เชื้อหมอบ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้รับทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้รับทักษะ)	(ทักษะ)	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	108,000
33	นายชญญภพ คำเลื้อ	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถ	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถ	(ทักษะ)	181,200	-	-	181,200
34	นายศานาน กล้าหาญ	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถทุกหน้า	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถทุกหน้า	(ทักษะ)	183,960	-	-	183,960

พนักงานจ้างทั่วไป

35	นางสาวธัญญารัตน์ เจริญศรี	ปริญญาตรี	-	พนักงาน (ผู้ดูแลเด็ก)	(ทั่วไป)	-	พนักงาน (ผู้ดูแลเด็ก)	(ทั่วไป)	108,000	-	-	108,000
36	-	-	-	พนักงาน (ผู้ดูแลเด็ก)	(ทั่วไป)	-	พนักงาน (ผู้ดูแลเด็ก)	(ทั่วไป)	108,000	-	-	108,000
37	-	-	-	พนักงาน (ผู้ดูแลเด็ก)	(ทั่วไป)	-	พนักงาน (ผู้ดูแลเด็ก)	(ทั่วไป)	108,000	-	-	108,000
38	-	-	-	พนักงาน (ผู้ดูแลเด็ก)	(ทั่วไป)	-	พนักงาน (ผู้ดูแลเด็ก)	(ทั่วไป)	108,000	-	-	108,000
39	-	-	-	พนักงาน (ผู้ดูแลเด็ก)	(ทั่วไป)	-	พนักงาน (ผู้ดูแลเด็ก)	(ทั่วไป)	108,000	-	-	108,000
40	-	-	-	พนักงาน	(ทั่วไป)	-	พนักงาน	(ทั่วไป)	108,000	-	-	108,000
41	นายชญญภวี บุณศรี	ม.ปลาย	-	พนักงาน	(ทั่วไป)	-	พนักงาน	(ทั่วไป)	108,000	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขั้น	
42	นายรัชชัย คำบุญเรือง	ม.ต้น	-	คนงาน	(ทวิ 1ป)	-	คนงาน	(ทวิ 1ป)	108,000	-	-	108,000
43	นายประวิทย์ ไชยอักษร	ม.ต้น	-	คนงาน	(ทวิ 1ป)	-	คนงาน	(ทวิ 1ป)	108,000	-	-	108,000
44	นายสิวกกร อินตะแสน	ปวส.	-	คนงาน	(ทวิ 1ป)	-	คนงาน	(ทวิ 1ป)	108,000	-	-	108,000
45	นายธวัช กล้าหาญ	ม.ต้น	-	คนงาน	(ทวิ 1ป)	-	คนงาน	(ทวิ 1ป)	108,000	-	-	108,000
46	-	-	-	พนักงานขับรถ	(ทวิ 1ป)	-	พนักงานขับรถ	(ทวิ 1ป)	108,000	-	-	108,000 (ต่ำกว่าเดิม)
กองคลัง												
47	นางพิทิล ฟูบง	ปริญญาโท	33-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	33-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	462,000	66,000	66,000	504,000
48	นางนันทิลา ชัยชดา	ปริญญาโท	33-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	33-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	416,160	18,000	-	434,160
49	นายรุ่ง อภัย	ปริญญาโท	33-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	33-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	448,920	18,000	-	466,920
50	นางพนชนีย์ รักดี	ปริญญาตรี	33-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	33-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป/ชก	369,480	-	-	369,480
51	นางสุพัตรา เม็งก้อน	ปริญญาโท	33-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	33-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	389,400	-	-	389,400
52	นางสาวสิริมา อาสา	ปริญญาโท	33-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก	33-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก	396,000	-	-	396,000
53	นางสาวสุรางคนา กล้าหาญ	ปวส.	33-2-04-4101-004	จพง.ธุรการ	ปจ.	33-2-04-4101-004	จพง.ธุรการ	ปจ.	17,720	-	-	17,720

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังคน			กรอบอัตรากำลังคน			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินขั้นต้น	รวม
54	นางสาววราภรณ์ สุภาพรสิทธิ์	ปวศ.	33-2-04-4201-001	จพง.การเงินและบัญชี	จ9.	33-2-04-4201-001	จพง.การเงินและบัญชี	จ9.	446,520 (37,210*12)	-	-	446,520
55	นายสมชาย กาวิชะ	ปวศ.	33-2-04-4201-002	จพง.การเงินและบัญชี	จ9.	33-2-04-4201-002	จพง.การเงินและบัญชี	จ9.	324,360 (27,030*12)	-	-	324,360
56	นางสาววรริดา สีนาวรณ์	ปริญญาตรี	33-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ.	33-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ.	240,480 (20,040*12)	-	-	240,480

พนักงานช่างเทคนิค

57	นางสุรัสมิภา อานัน	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.การเงินฯ	(คุณวุฒิ)	-	ผช.จพง.การเงินฯ	(คุณวุฒิ)	189,360 (15,780*12)	-	-	189,360
58	นางสาววราภรณ์ สุภาพรสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.การเงินฯ	(คุณวุฒิ)	-	ผช.จพง.การเงินฯ	(คุณวุฒิ)	191,280 (15,940*12)	-	-	191,280

พนักงานช่างทั่วไป

59	นางพัชรีนันท์ คำลือ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000
60	นางสาววราภรณ์ สุภาพรสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000

กองช่าง

61	นายประทีป แก้วใหม่	ปริญญาตรี	33-2-05-2103-001	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ศัน	33-2-05-2103-001	ผอ.กองช่าง	ศัน	514,680 (42,890*12)	42,000 (35,000*12)	-	556,680
62	นายชจรุฑรสิทธิ์ เพชรประสิทธิ์	ปริญญาโท	33-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ศัน	33-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ศัน	455,520 (37,960*12)	18,000 (1,500*12)	-	473,520
63	-	-	33-2-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ศัน	33-2-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ศัน	393,600 (32,800*12)	18,000 (1,500*12)	-	411,600 (34,300*12)
64	-	-	33-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปจ/ชก	33-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปจ/ชก	355,320 (29,610*12)	-	-	355,320 (29,610*12)

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังคน			กรอบอัตรากำลังคน			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขั้น	
65	นายไพโรจ ณะแสง	ปริญญาตรี	33-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	๗๔	33-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	๗๓	291,240 (24,270*12)	-	-	291,240
66	นายพนัสกร แก้วกลางเมือง	ปริญญาตรี	33-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	๗๔	33-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	๗๔	296,760 (24,730*12)	-	-	296,760
67	นายอนุชา สัมภาร	ปริญญาโท	33-2-05-4104-002	เจ้าพนักงานธุรการ	๗๔	33-2-05-4104-002	เจ้าพนักงานธุรการ	๗๔	225,720 (18,810*12)	-	-	225,720

พนักงานจ้างตามภารกิจ

68	นายธีระศักดิ์ สมนกร	ปว.ส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	193,920 (16,160*12)	-	-	193,920
69	-	ปวช./ปวท.ส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500*12)	-	-	138,000
70	นายสมคิดร กองแก้ว	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยกกระเช้า	(คุณวุฒิ)	-	พนักงานขับรถยกกระเช้า	(คุณวุฒิ)	184,080 (15,340*12)	-	-	184,080

พนักงานจ้างทั่วไป

71	นางชนันทนา คำบุญเรือง	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000
72	-	-	-	คนงาน (ปฏิบัติงานโยธา)	(ทั่วไป)	-	คนงาน (ปฏิบัติงานโยธา)	(ทั่วไป)	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000 (จ้างเดิม)

กองช่างารวมและสิ่งแวดล้อม

73	นายศุภกิจ ณะมา	ปริญญาโท	33-2-06-2104-001	ผอ.กองช่างารวมต่างๆ (นักบริหารสาธารณสุข)	ต้น	33-2-06-2104-001	ผอ.กองช่างารวมต่างๆ	ต้น	539,880 (44,990*12)	42,000 (35,000*12)	-	581,880
74	-	-	33-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารสาธารณสุข)	ต้น	33-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน (1,500*12)	18,000 (1,500*12)	-	411,600 (จ้างเดิม)
75	-	-	33-2-06-2104-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารสาธารณสุข)	ต้น	33-2-06-2104-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน (1,500*12)	18,000 (1,500*12)	-	411,600 (จ้างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินพดด้วง (x12)	
76	นางสาววารารักษ์ เถมอ	ปริญญาตรี	33-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	33-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	218,400 (18,200*12)	-	-	218,400
77	นางสาววิไลยา หมั่นการ	ปริญญาตรี	33-2-06-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	33-2-06-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	285,840 (23,820*12)	-	-	285,840
3												
78	-	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	180,000 (15,000*12)	-	-	180,000 (ว่างเต็ม)
หมายเหตุ รวบรวมภายใน												
79	นางอัครา ศัลลือ	ปริญญาโท	33-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	33-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	360,240 (30,020*12)	-	-	360,240

១២៤១ ប្រតិបត្តិការស្រាវជ្រាវ និង បង្រៀនសិស្ស (១)
 ១២៤២ ការងារស្រាវជ្រាវ និង បង្រៀនសិស្ស (២)
 ១២៤៣ ការងារស្រាវជ្រាវ និង បង្រៀនសិស្ស (៣)
 ១២៤៤ ការងារស្រាវជ្រាវ និង បង្រៀនសិស្ស (៤)
 ១២៤៥ ការងារស្រាវជ្រាវ និង បង្រៀនសិស្ស (៥)
 ១២៤៦ ការងារស្រាវជ្រាវ និង បង្រៀនសិស្ស (៦)
 ១២៤៧ ការងារស្រាវជ្រាវ និង បង្រៀនសិស្ស (៧)
 ១២៤៨ ការងារស្រាវជ្រាវ និង បង្រៀនសិស្ស (៨)
 ១២៤៩ ការងារស្រាវជ្រាវ និង បង្រៀនសិស្ស (៩)
 ១២៥០ ការងារស្រាវជ្រាវ និង បង្រៀនសិស្ស (១០)

១២៥១ ការងារស្រាវជ្រាវ និង បង្រៀនសិស្ស (១១)
 ១២៥២ ការងារស្រាវជ្រាវ និង បង្រៀនសិស្ស (១២)
 ១២៥៣ ការងារស្រាវជ្រាវ និង បង្រៀនសិស្ស (១៣)
 ១២៥៤ ការងារស្រាវជ្រាវ និង បង្រៀនសិស្ស (១៤)
 ១២៥៥ ការងារស្រាវជ្រាវ និង បង្រៀនសិស្ស (១៥)

របៀបវារៈសម្រាប់ការងារស្រាវជ្រាវ និង បង្រៀនសិស្ស ២០១១ - ២០១២



ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ខ
 ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ខ
 (សេចក្តីណែនាំ - សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការងារស្រាវជ្រាវ និង បង្កើនស្ថិរភាពសេដ្ឋកិច្ច) ខ
 ខ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ខ
 ខ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ខ
 ខ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ខ
 ខ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ខ

បញ្ជីឈ្មោះ





เทศบาลตำบลเชียงใหม่

อำเภอเชียง จังหวัดพะเยา