



ประกาศเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว สามารถนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล การวางแผนอัตรากำลังบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศเพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมเกียรติ พรหมเสน)

นายกเทศมนตรีตำบลเจดีย์แม่ครัว



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรได้สำเร็จเป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนสามารถวางแผนอัตรากำลังคนได้ว่าในอนาคตจะมีการใช้อัตรากำลังในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ รวมทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปีได้ด้วย

เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ของเทศบาลจะดำเนินการ	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๖๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล	๗๐
๑๔. ภาคผนวก	๗๑

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒)พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ มติการประชุม ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒/๒๕๕๖) ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด(ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติม และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แจ้งตามหนังสือจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ชม ๐๐๒๓.๒/ว ๙๒๘๕ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ละกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โดยเป็นการแก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โดยเป็นการแก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหารงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยเป็นการสมควรประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหารงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง มากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล โดยเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแบ่ง)

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๔๗ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนใช้อัตรากำลัง และการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคลากรให้เป็นไปตามที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่กำหนดไว้ว่าในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔

๒.๙ เพื่อให้การกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔

๒.๑๐ เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหารงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลเจดีย์แม่ครัวเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว นโยบายผู้บริหาร ดังนี้

๓.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ประเทศไทย

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๓.๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

วิสัยทัศน์

การกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่างๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 ๒. การสร้างความสามารถในการ
 ๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ
 ๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว
- เป้าหมายหลักของการพัฒนาจำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย
๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจนวัตกรรม
 ๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
 ๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
 ๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน
 ๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

หมุดหมายการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย ประกอบไปด้วย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญ

ของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและ

อุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบไปด้วย

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และ

สามารถแข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ

เหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ

เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การ

พัฒนาแห่งอนาคต

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๓.๑.๓ แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

“นครแห่งชีวิตและความมั่งคั่ง” (City of Life and Prosperity) (เมืองที่ให้ความสุขและชีวิตที่มีคุณค่าแก่ผู้อยู่อาศัยและผู้มาเยือน ในฐานะเมืองที่น่าอยู่และน่าท่องเที่ยวในระดับโลก)

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางการท่องเที่ยวและบริการระดับสากล
๒. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางของการค้า การลงทุน และการคมนาคมขนส่ง
๓. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางเกษตรปลอดภัย
๔. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางการศึกษาในระดับภูมิภาค
๕. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางการแพทย์และบริการสุขภาพ
๖. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองแห่งความหลากหลายทางธรรมชาติและวัฒนธรรม

ประเด็นการพัฒนาจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การส่งเสริมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เน้นคุณค่าที่สามารถปรับตัวตามสถานการณ์เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจท้องถิ่น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การขับเคลื่อนเกษตรเพิ่มมูลค่า เกษตรแปรรูปมูลค่าสูง และนวัตกรรมอาหารแห่งอนาคต ภายใต้ BCG Model

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การยกระดับการค้าการลงทุนบนฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) นวัตกรรม (Innovation) และการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การจัดการเชิงรุกในปัญหาฝุ่นควัน (PM ๒.๕) และการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การเสริมสร้างสังคมคุณภาพ เมืองน่าอยู่มีความปลอดภัยเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๓.๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว

เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวได้กำหนด วิสัยทัศน์ (vision) ไว้ว่า “**ประชาชนต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี**” และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ยึดหลักและแนวคิดการพัฒหน้าที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแนวนโยบายและทิศทางการพัฒนาในระดับต่าง ๆ ทั้ง แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนโยบายนายกเทศมนตรีตำบลเจดีย์แม่ครัวที่ได้แถลงต่อสภาเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ตลอดจนภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังคำนึงถึงศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว แผนชุมชนและปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลให้อยู่ดีมีสุข ควบคู่ไปกับการพัฒนาความสมดุลทุกมิติการพัฒนา โดยทิศทางการพัฒนาในระดับต่างๆ ที่สัมพันธ์กับการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวไว้ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
- ๓) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศน์อย่างยั่งยืน
- ๔) ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๖) ยุทธศาสตร์การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
- ๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๓.๑.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและยุทธศาสตร์ระดับมหภาคเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

(ข้อมูลจาก แผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และที่แก้ไขเพิ่มเติม)

ที่	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	แผนพัฒนาจังหวัด เชียงใหม่	ยุทธศาสตร์ (อปท.)	กลยุทธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้าง ความสามารถในการ แข่งขัน	หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้า การ ลงทุน และยุทธศาสตร์ ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของ ภูมิภาค	ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การยกระดับการค้าการ ลงทุนบนฐานเศรษฐกิจ สร้างสรรค์ (Creative Economy) นวัตกรรม (Innovation) และการ พัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานเพื่อรองรับการ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคม	กลยุทธ์การพัฒนาและ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ทางการเกษตร การคมน นามคมนาคมส่ง สาธารณูปโภค และ สาธารณูปการที่จำเป็น	- กองช่าง
๒	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้าง ความสามารถในการ แข่งขัน	หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้าน สินค้าเกษตรและเกษตรแปรร ูปมูลค่าสูง	ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การยกระดับการค้าการ ลงทุนบนฐานเศรษฐกิจ สร้างสรรค์ (Creative Economy) นวัตกรรม (Innovation) และการ พัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ การเกษตรตามแนวทาง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไปสู่ความยั่งยืน	กลยุทธ์กระตุ้นและสร้าง เครือข่ายการพัฒนาการ เกษตร โดยผสมผสานกับ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ พัฒนาประสิทธิภาพ การผลิตเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้กับภาคเกษตรกรรม บน พื้นฐานของแนวคิดปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงอย่างเป็น ธรรมและต่อเนื่อง	- สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	แผนพัฒนาจังหวัด เชียงใหม่	ยุทธศาสตร์ (อปท.)	กลยุทธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๓	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้าง การเติบโตบนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยง และผลกระทบจากภัย ธรรมชาติและการ เปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ	ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การจัดการเชิงรุกในปัญหา ฝุ่นควัน (PM๒.๕) และ การรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบ นิเวศอย่างยั่งยืน	กลยุทธ์กระตุ้นปลูก จิตสำนึกให้เกิดการมีส่วน ร่วมของทุกภาคส่วน ใน การป้องกันและแก้ไข ปัญหาสิ่งแวดล้อม และ อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ ระบบนิเวศในพื้นที่อย่าง เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง	- สำนักปลัดเทศบาล - กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม - กองช่าง
๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการ ท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและ ความยั่งยืน	ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การส่งเสริมอุตสาหกรรม ท่องเที่ยว เน้นคุณค่าที่ สามารถปรับตัวตาม สถานการณ์เพื่อขับเคลื่อน เศรษฐกิจท้องถิ่น	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบ สานศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่น	กลยุทธ์ส่งเสริมพัฒนาองค์ ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม สถาปัตยกรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่นโดยเชื่อมโยงวิถี ชีวิตชุมชน	- สำนักปลัดเทศบาล - กองการศึกษา

ที่	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	แผนพัฒนาจังหวัด	ยุทธศาสตร์ (อปท.)	กลยุทธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๕	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต	ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การเสริมสร้างสังคมคุณภาพ เมืองน่าอยู่มีความปลอดภัย เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	กลยุทธ์ส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม สถาปัตยกรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยเชื่อมโยงวิถีชีวิตชุมชน	- สำนักปลัดเทศบาล - กองการศึกษา - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง	หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การเสริมสร้างสังคมคุณภาพ เมืองน่าอยู่มีความปลอดภัย เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน	กลยุทธ์ส่งเสริมเครือข่ายภาคประชาชน ให้มีความสามัคคี ตระหนักและมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในชุมชน โดยชุมชน พัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี และกระบวนการอื่นก่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติดและอบายมุข ภายในชุมชน	- สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	แผนพัฒนาจังหวัด	ยุทธศาสตร์ (อปท.)	กลยุทธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๗	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบ โจทย์ประชาชน	ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การเสริมสร้างสังคม คุณภาพ เมืองน่าอยู่มี ความปลอดภัย เพื่อ คุณภาพชีวิตที่ดีของ ประชาชน	ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี	๑. กลยุทธ์สร้าง จิตสำนึกและพัฒนาขีด ความสามารถบุคลากร ท้องถิ่น ๒. กลยุทธ์เสริมสร้าง ประสิทธิภาพและ ธรรมาภิบาลในการบริหาร จัดการ ๓. กลยุทธ์ส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการตรวจสอบควบคุม	- สำนักปลัดเทศบาล - กองคลัง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

- ๓.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล
- ๓.๒.๒ กองคลัง
- ๓.๒.๓ กองช่าง
- ๓.๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๒.๕ กองการศึกษา
- ๓.๒.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวได้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง โดยการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ที่	ประเภทอัตรากำลัง	จำนวนกรอบอัตรากำลังแต่ละประเภท		
		พ.ศ.๒๕๖๗	พ.ศ.๒๕๖๘	พ.ศ.๒๕๖๙
๑	พนักงานเทศบาล	๓๖	๓๖	๓๖
๒	พนักงานครูเทศบาล	๑๘	๑๘	๑๘
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๔	๒๔	๒๔
๔	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๗	๑๗	๑๗
	รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๙๕	๙๕	๙๕

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒

เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่ได้ประมาณการไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

ปีงบประมาณ	ประมาณการงบประมาณ รายจ่าย (บาท)	ประมาณการภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ
๒๕๖๗	๘๑,๓๗๕,๐๐๐	๒๐,๔๒๑,๖๕๔	๒๕.๑๐
๒๕๖๘	๘๕,๔๔๓,๗๕๐	๒๑,๐๔๒,๐๓๔๓	๒๔.๖๓
๒๕๖๙	๘๙,๗๑๕,๙๓๘	๒๑,๖๗๕,๗๙๘	๒๔.๑๖

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย้อมใช้กำลังคนมากกว่า โดยเปรียบเทียบย้อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิด ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ได้แก่

๓.๖.๑ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๖.๒ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุ ซึ่งภายในปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะมีผู้ที่เกษียณอายุจำนวนหลายตำแหน่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นที่จะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น โดยได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับเทศบาลที่มีพื้นที่ และมีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ดังนี้

รายละเอียด	เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว	เทศบาลตำบลสันมหาพน	หมายเหตุ
พื้นที่	๕๘.๗๕ ตร.กม.	๓๒.๐๙ ตร.กม.	
จำนวนประชากร	๘,๐๓๖ คน	๘,๒๕๘ คน	
รายได้ ปี ๒๕๖๖	๗๗,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๘๗,๐๗๑,๐๐๐ บาท	
ส่วนราชการ	๖ ส่วนราชการ	๗ ส่วนราชการ	
จำนวนพนักงานเทศบาล	๓๑	๔๕	
พนักงานจ้าง	๓๓	๗๑	
พนักงานครูเทศบาล	๑๗	๑๕	
ลูกจ้างประจำ	-	๖	

๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น การพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุน ไม่แตกต่างกันมาก ในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว มีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็น และความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคที่สะอาด เพื่อให้บริการประชาชนอย่างเพียงพอ
- ๒) ถนนที่ใช้การสัญจรในเขตเทศบาลระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ต้องมีการก่อสร้าง ปรับปรุงอยู่หลายเส้นสาย
- ๓) ขาดแคลนพื้นที่สาธารณะที่นำมาใช้เป็นที่ตั้งสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
- ๔) ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึง
- ๕) มีน้ำท่วมขังในถนนที่ใช้ในการสัญจรบางเส้นทาง

ความต้องการประชาชน

- ๑) ต้องการมีน้ำอุปโภคใช้อย่างเพียงพอ
- ๒) ต้องการใช้ถนนในการสัญจรสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย
- ๓) ประชาชนต้องการสถานที่พักผ่อน ออกกำลังกาย มีสถานที่ร่วมกิจกรรมในชุมชน
- ๔) ต้องการให้ถนนมีแสงสว่างเพียงพอ
- ๕) ต้องการให้ในพื้นที่ไม่มีน้ำท่วมขัง มีการระบายน้ำได้สะดวก รวดเร็ว โดยการขุดลอกการระบายน้ำ ดาดลำเหมือง เป็นต้น

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ๑) การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
 - ราษฎรมีอาชีพรับจ้าง ทำให้มีงานทำไม่สม่ำเสมอ
- ๒) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนากษัตริ์
 - ต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูงขึ้น
 - ศัตรูพืชแพร่ระบาดในไร่นา

ความต้องการของประชาชน

- ๑) ต้องการแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๒) ตำบลแม่แฝกใหม่มีสภาพเศรษฐกิจของชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน
- ๓) แม่บ้านเกษตรกรมีอาชีพเสริมเพื่อรายได้แก่ครอบครัว
- ๔) การส่งเสริมความรู้ด้านการเกษตร การเพิ่มผลผลิต การลดต้นทุน การรวมกลุ่ม การบริหารจัดการต่าง ๆ

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ๑) การป้องกันและลดอุบัติเหตุทางท้องถนน
- ๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ
- ๓) การแพร่ระบาดของยาเสพติด

ความต้องการของประชาชน

- ๑) ให้มีการอำนวยความสะดวกด้านการจราจร และการให้ความช่วยเหลือประชาชนเมื่อประสบภัยอย่างทันที่
- ๒) ต้องการให้ผู้สูงอายุมีโอกาส พบปะพูดคุยกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและมีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ร่วมกัน
- ๓) ต้องการให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- ๑) การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลยังขาดความแน่นอน ทำให้ยากต่อการวางแผนระยะยาว
- ๒) ประชาชนมีการพึ่งพาตนเองน้อยลง และเรียกร้องความช่วยเหลือจากภาครัฐและเทศบาลมากขึ้น
- ๓) องค์กรขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน และบุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

- ๑) ต้องการให้รับทราบปัญหาของตนเอง และให้เร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาให้อย่างเร่งด่วน
- ๒) ต้องการให้มีการบรรจุโครงการต่างๆ ตามความต้องการของหมู่บ้าน ในแผนพัฒนาของเทศบาล

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาหมอกควันไฟป่า
- ๒) ปัญหาขยะมูลฝอย
- ๓) ปัญหาน้ำเสียจากโรงงาน และฟาร์มเลี้ยงสัตว์
- ๔) ปัญหาการเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้แก่ชุมชน

ความต้องการของประชาชน

- ๑) ให้มีการเตรียมความพร้อมในการป้องกัน และแก้ปัญหา หมอกควัน ไฟป่า
- ๒) ให้มีการจัดเก็บขยะ คัดแยกขยะ ลดปริมาณขยะมูลฝอยในพื้นที่
- ๓) ให้สถานประกอบการมีการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ
- ๔) ให้มีการฟื้นฟูสภาพแวดล้อม เพิ่มพื้นที่ป่า

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาการป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- ๒) ปัญหาหมอกควันและฝุ่นละอองขนาดเล็ก
- ๓) ปัญหาการป้องกันมลพิษจากการประกอบการต่อสิ่งแวดล้อม
- ๔) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันควบคุมโรคระบาดและโรคติดต่อ

ความต้องการของประชาชน

- ๑) สุข ีแมว ในพื้นที่ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าอย่างทั่วถึง
- ๒) อยากรให้มีมาตรการป้องกันและลดปัญหาหมอกควัน ลดการเผา
- ๓) ต้องการให้มีมาตรการป้องกัน ควบคุม โรคระบาดและโรคติดต่อ และให้มี
การแจ้งข่าวสารอย่างเร่งด่วน ทั่วถึง หากมีการเกิดระบาดและโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ๑) การสำรวจ และพัฒนาแหล่งวัฒนธรรมเป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- ๒) การจัดสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัย เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้แก่เด็กอยู่
เสมอ
ศาสนา รัฐพิธีต่างๆ
- ๓) การสร้างการมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมภายในชุมชนเกี่ยวกับกิจกรรมทาง

ความต้องการของประชาชน

- ๑) จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ขนบธรรมเนียม ประเพณี
วัฒนธรรม
- ๒) พัฒนาโรงเรียนอนุบาล และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีมาตรฐาน มีสื่อการเรียน
การสอนที่ทันสมัย เหมาะสมกับพัฒนาการเด็ก

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๕.๑.๒ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๕.๑.๓ การสาธารณสุขการ
- ๕.๑.๔ การควบคุมอาคาร
- ๕.๑.๕ ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๕.๑.๖ ให้มีการบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น

การวิเคราะห์ศักยภาพด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวมีเส้นทางคมนาคมที่ครอบคลุมพื้นที่ มีถนนที่สามารถติดต่อกันได้ทั่วทุกหมู่บ้านมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงและสามารถขยายเพื่อให้บริการแก่ราษฎรที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคตได้อย่างเพียงพอ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีน้ำจากคลองชลประทานเขื่อนแม่งัดไหลผ่านในเขตเทศบาลทำให้มีน้ำสำหรับทำการเกษตรเพียงพอตลอดปี

จุดอ่อน

บางส่วนของพื้นที่ขาดแคลนสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น ระบบระบายน้ำ ถนนสายรองเป็นถนนคอนกรีต และถนนลูกรังที่มีความกว้างของผิวจราจรระหว่าง ๓-๔ เมตร ริมสองฟากถนนเกือบทั้งหมดไม่มีทางเท้า ผิวจราจรกว้างติดเขตรั้วของบ้านเรือนราษฎร และไม่มีพื้นที่สำหรับขยายถนนโดยไม่ต้องเวนคืนหรือซื้อที่ดินจากราษฎร อีกทั้งริมสองฟากถนนส่วนใหญ่ไม่มีระบบระบายน้ำ พื้นที่บางหมู่บ้านเป็นพื้นที่ลาดเนินเขา เวลาฝนตกน้ำจะไหลลงสู่ที่ต่ำกว่า ทำให้บ้านเรือนประชาชนได้รับความเดือดร้อนเนื่องจากไม่มีทางระบายน้ำสองข้างถนน ทำให้ช่วงฤดูฝนบางพื้นที่มีปัญหาน้ำท่วมขัง พื้นที่ตำบลเป็นพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดสาธารณภัยโดยเฉพาะอุทกภัยน้ำป่าไหลหลาก เป็นพื้นที่รับน้ำจากภูเขาทางด้านทิศตะวันออกของตำบลและเคยได้รับความเสียหายจากเหตุการณ์น้ำป่าไหลหลากและดินโคลนถล่ม ตลิ่งลำห้วยและสะพานชำรุด จากเหตุน้ำป่าไหลหลากจำนวนหลายจุดหลายหมู่บ้านน้ำประปาไม่เพียงพอและไม่สะอาด มีสีขุ่น มีสนิมเหล็ก สิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการบางประเภทไม่ได้รับการดูแลรักษา อย่างเหมาะสม เช่น ถนนบางสายชำรุดทรุดโทรมเป็นหลุมบ่อ การขาดแคลนพื้นที่สาธารณะที่จะนำมาใช้เป็นที่ตั้งสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ขาดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

โอกาส

ยุทธศาสตร์จังหวัดและนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ยังคงให้ความสำคัญกับโครงสร้างพื้นฐานและสนับสนุนเกี่ยวกับปัญหาเรื่องน้ำ อีกทั้งรัฐบาล ยังให้การสนับสนุนงบประมาณในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

ข้อจำกัด

การขยายเขตไฟฟ้าอยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและกรมทางหลวงทำให้ต้องเสียงบประมาณจำนวนมากในการอุดหนุนแต่ละครั้งที่มีการขอขยายเขตไฟฟ้า ขาดการป้องกันอย่างถาวรในการกัดเซาะการพังทลายของดินจากภูเขา ทำให้เกิดอุทกภัยได้ง่ายและกระทบต่อโครงสร้างพื้นฐานก่อให้เกิดการชำรุดเสียหาย แม้นโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่จะให้การสนับสนุนในด้านโครงสร้างพื้นฐานแต่หลักเกณฑ์ของการพิจารณางบประมาณนั้นไม่เอื้อต่อท้องถิ่น เช่น ต้องเป็นโครงการที่บูรณาการร่วมกับท้องถิ่นอื่น เป็นต้น

แนวทางการแก้ไข

ส่งเสริมสนับสนุนประชาชนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐาน ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน จัดให้มีการดูแลรักษาและซ่อมแซมถนน ไฟฟ้า ทางระบายน้ำให้อยู่ในสภาพที่ดีสามารถใช้งานได้

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๒.๑ ป้องกันและบำบัดโรคติดต่อ
- ๕.๒.๒ ให้ความรู้ได้รับการศึกษาอบรม
- ๕.๒.๓ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๕.๒.๔ การจัดการศึกษา
- ๕.๒.๕ การส่งเสริมกีฬา
- ๕.๒.๖ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๕.๒.๗ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๕.๒.๘ การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

การวิเคราะห์ศักยภาพด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เยาวชน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ หรือผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมความเป็นอยู่ของราษฎรในตำบลแม่แฝกใหม่ แบบเศรษฐกิจพอเพียง มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นงานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องก็ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ประชาชนมีความสมานฉันท์ไม่มีความแตกแยกในการนับถือศาสนาและ มีความสามารถในวิชาชีพจนสามารถรวมเป็นกลุ่มอาชีพ เป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำเกษตร มีสถานีตำรวจอยู่ในพื้นที่ ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ประจำการอยู่ตลอด ๒๔ ชั่วโมง อีกทั้งยังมีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและอุปกรณ์ กู้ชีพ กู้ภัย พร้อมปฏิบัติงานได้ทันที และมีชุดรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้านทุกหมู่บ้านที่พร้อมปฏิบัติหน้าที่

จุดอ่อน

ไม่มีแหล่งงานสำหรับคนหนุ่มสาวโดยเฉพาะผู้ที่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ทำให้ต้องออกไปหางานนอกพื้นที่ อีกทั้งจำนวนผู้สูงอายุมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นทำให้งบประมาณในการช่วยเหลือไม่เพียงพอต่อความต้องการและประชาชนบางส่วนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ

โอกาส

การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการงบประมาณของท้องถิ่นเอง และทำให้สามารถดูแลบริหารจัดการได้อย่างทั่วถึงและใกล้ชิดกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้งรัฐบาลผลักดันนโยบายด้านคุณภาพชีวิตหลายประการทำให้มีประชาชนได้รับประโยชน์

ข้อจำกัด

อาชีพหลักเรื่องเกษตร ซึ่งมีอำนาจการต่อรองต่ำ อีกทั้งราคายังไม่แน่นอน ในอนาคตมีแนวโน้มว่าประชากรจำนวนมากจะเป็นผู้สูงอายุ ซึ่งนอกจากจะทำให้ผลผลิตลดลงแล้ว ยังเพิ่มภาระแก่ครอบครัวและท้องถิ่นในการดูแล ความไม่แน่นอน ความแปรปรวนของดินฟ้าอากาศเสี่ยงต่อการเกิดภัยต่างๆต่อประชาชนได้ง่าย และผันผวนทางเศรษฐกิจโลกส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจตกต่ำ ค่าครองชีพสูงขึ้น ประกอบกับสภาวะการเมืองและสถานการณ์ชายแดนประเทศไทยยังไม่ค่อยสงบ การกระจายของสื่ออย่างรวดเร็ว ทำให้เหตุการณ์เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของประชาชนเป็นอย่างมาก ก่อให้เกิดความเครียดสุขภาพจิตเสื่อมโทรม

แนวทางการแก้ไข

ให้การส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชน พัฒนางานด้านสวัสดิการสังคม ส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้ในการครองชีพเพิ่มขึ้น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๓.๑ รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๓.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

มีสถานีตำรวจที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ทำให้ประชาชนมีความรู้สึกว่าปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีหน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ มีผู้ประสานงานในชุมชนทุกชุมชน เพื่อปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของเทศบาล

จุดอ่อน

เทศบาลประสานงานระหว่างชุมชนเพื่อดูแลรักษาความปลอดภัย หรือจัดกิจกรรมได้ไม่ดีเท่าที่ควร เจ้าหน้าที่ยังได้รับการพัฒนาศักยภาพน้อย ประชาชนในเขตเทศบาลให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาความปลอดภัยภายในชุมชนน้อย

โอกาส

นโยบายระดับประเทศ จังหวัด และท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านต่างๆ เช่น การจัดทำแผนพัฒนา การตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ หน่วยงานอื่นๆ มีการสนับสนุนงบประมาณ ด้านวิชาการ และการมีส่วนร่วมของชุมชน มีผู้ที่มีความรู้ความสามารถในพื้นที่ที่พร้อมจะให้คำปรึกษาและคำแนะนำ

ข้อจำกัด

สังคมเมืองเริ่มรุกร้าสังคมชนบท วิธีการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลง เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่เริ่มทำงานกับห้างร้าน หน่วยงาน โรงงาน ซึ่งไม่สะดวกในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน มีที่รกร้างว่างเปล่า และพื้นที่ของคนต่างถิ่น ทำให้เกิดแหล่งมั่วสุม ภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง สามารถควบคุมได้ยาก

แนวทางแก้ไข

ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชนของตนเอง มีการพัฒนาและป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการพัฒนา ปรับปรุงให้มีมาตรฐานความปลอดภัยมากขึ้น

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๔.๑ การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

๕.๔.๒ การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๕.๔.๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ศักยภาพการด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

พื้นที่มีศักยภาพในการก่อสร้าง ขยายโรงงานและฐานการผลิตอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เพราะในพื้นที่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม มีผลผลิตทางการเกษตรเพียงพอ มีทางคมนาคมสายหลัก คือ ถนนสายเชียงใหม่ – พริ้ว มีปริมาณแรงงานในพื้นที่จำนวนมากพอสำหรับการดำเนินการภาคผลิตในธุรกิจอุตสาหกรรม

จุดอ่อน

ประชาชนขาดส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่นตนเองอย่างจริงจังและตั้งใจ เกิดความเคยชินในการรับการบริการจากรัฐมากกว่าที่จะพึ่งพาตนเอง อีกทั้งประชาชนยังขาดความรู้ กระบวนการคิด และความกระตือรือร้นในการที่จะร่วมแสดงความคิดเห็นในการเสนอ ปัญหา กิจกรรม โครงการ แผนงาน การพัฒนาท้องถิ่นตนเองในเชิงการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

โอกาส

รัฐบาลให้การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน ให้ชุมชนพึ่งตนเอง โดยเฉพาะมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ที่มีศักยภาพพอจะพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ จะทำให้เกิดผลดีเชิงเศรษฐกิจแก่พื้นที่ในเขตเทศบาลเพราะนักท่องเที่ยวจะแวะเข้ามาใช้บริการด้านต่าง ๆ เช่น ร้านอาหารเครื่องดื่ม ร้านขายของที่ระลึก

อุปสรรค

งบประมาณที่สนับสนุนแผนงานภาคประชาชนยังมีน้อยและยังไม่มีหน่วยงานใดที่คอยประสาน ถ่ายทอดองค์ความรู้ และดำเนินการในการปฏิบัติเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง ผลจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำและความไม่แน่นอนทางด้านการเมืองยิ่งทำให้เกิดการชะลอตัวในการลงทุน

แนวทางการแก้ไข

ส่งเสริมให้มีการวางแผนการประกอบอาชีพ การลงทุน ส่งเสริมการออมทรัพย์ และส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕.๑ รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

๕.๕.๒ การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๕.๓ การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๕.๔ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

การวิเคราะห์ศักยภาพด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในเขตของเทศบาลยังอยู่ในสภาพที่ดี เพราะได้รับการอนุรักษ์ ปกป้องรวมถึงยกระดับให้ดีขึ้น ผู้บริหารเทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมการสร้างฝายชะลอน้ำ (ฝายแม้ว) ต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี มีการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ อย่างต่อเนื่องให้ ประชาชน เยาวชน อีกทั้งสถานศึกษาสถานประกอบการในเขตเทศบาลเข้ามามีส่วนร่วม ให้ความสำคัญและปลูกฝังวิธีการคัดแยกขยะให้แก่ประชาชน

จุดอ่อน

เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ยังมีปัญหาด้านการจัดการขยะซึ่งไม่ถูกคัดแยกอย่างจริงจัง จากครัวเรือน ทำให้ไม่สามารถลดปริมาณขยะในพื้นที่ลงได้ เทศบาลต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในการกำจัดขยะจำนวนมากทำให้งบประมาณในการพัฒนาด้านอื่น การดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน ลดลง ยังมีการเผาป่า เผาตอซังข้าวหลังจากที่มีการเก็บเกี่ยวทำให้เกิดปัญหาหมอกควัน เกิดปัญหามลภาวะทางอากาศ

โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศและระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดจนทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น

ข้อจำกัด

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมการเผาขยะและมลพิษในพื้นที่ อีกทั้งการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน และโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ การก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสียโรงงาน จะต้องระมัดระวังผลกระทบต่อชุมชน ประกอบการ โดยภาพรวมขาดจิตสำนึกในการควบคุมหรือปฏิบัติตามกฎหมาย

แนวทางแก้ไข

สร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษาและจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่ถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน พัฒนาปรับปรุงระบบการจัดเก็บและการกำจัดขยะมูลฝอยให้เป็นระบบและถูกหลักสุขอนามัย แก้ปัญหามลภาวะต่างๆ ในเขตเทศบาล ซึ่งมีผลต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖.๑ บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๖.๒ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๖.๓ การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

การวิเคราะห์ศักยภาพด้านด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริมการศึกษาในสังกัดเทศบาลและ สถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (โรงเรียนระดับประถมและมัธยม) ในเขตพื้นที่สำหรับการรองรับประชาชนทั้งปัจจุบันและในอนาคต ให้การสนับสนุนงบประมาณแก่สถานศึกษาทุกระดับในเขตพื้นที่โดยเฉพาะสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลระดับก่อนวัยเรียนและระดับปฐมวัย มีการจัดกิจกรรมสนับสนุนการสืบสานประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ความสำคัญกับงานประเพณีอย่างต่อเนื่องทุกปี ร่วมอนุรักษ์การเรียนรู้และสืบทอดภูมิปัญญา วิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น โรงเรียน วัด และสถานที่ราชการต่างๆ

จุดอ่อน

เทศบาลมีงบประมาณไม่เพียงพอในการปรับปรุงอาคารสถานศึกษา พัฒนาอุปกรณ์การเรียนการสอน และการให้ทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ยากจน ให้มีโอกาสศึกษาในระดับอุดมศึกษา กลุ่มเยาวชน ไม่มีเวลามาสืบสานประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือร่วมอนุรักษ์ การเรียนรู้และสืบทอดภูมิปัญญา วิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น เนื่องจากต้องไปศึกษาต่อจึงไม่ได้ใช้ชีวิตอยู่ในพื้นที่

โอกาส

มีการถ่ายโอนงบประมาณด้านโครงการอุดหนุนเฉพาะกิจ ลงมาสู่ท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นได้รับการจัดสรรงบประมาณในด้านการศึกษา การตื่นตัวของสังคมไทยในการร่วมรักษา อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย อีกทั้งทุกหน่วยงานเริ่มให้ความสำคัญและพยายามร่วมกันปลูกจิตสำนึกให้ร่วมกันสืบทอด

ข้อจำกัด

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังขาดความชัดเจน กระแสวัตถุนิยม อิทธิพลของสื่อทำให้ รั่ววัฒนธรรมภายนอกได้ง่ายอีกทั้งกระแสสังคมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ไม่ยั่งยืน ถาวร มักจะให้ความสำคัญ ในช่วงระยะเวลาสั้นๆ การขาดแคลนบุคลากรด้านการศึกษา

แนวทางการแก้ไข

ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีการสืบทอด อนุรักษ์ การ เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ เทศบาล มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๗.๑ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๕.๗.๒ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

การวิเคราะห์ศักยภาพด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของ ส่วนราชการและเทศบาล

จุดแข็ง

มีการจัดบริหารจัดการท้องถิ่นแบบประชาชนมีส่วนร่วม ประชาชนก็มีความตื่นตัวทาง การเมืองค่อนข้างสูงเช่นเดียวกันความร่วมมือทางการเมืองของประชาชนกับเทศบาล ด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยยึดหลักคิดการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ที่เน้นผลงานเป็นหลัก การกำหนดแผนงานโครงการ และเป้าหมายร่วมกันของทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายบริหาร สภาฯ ข้าราชการ และ ประชาชน นอกจากนั้น ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอีกทั้งมีการแบ่งโครงสร้างการ บริหารงานขององค์กรที่ชัดเจนองค์กรมีการทำงานเป็นระบบ มีความหลากหลายของช่องทางในการให้ ข่าวสารแก่ประชาชน เช่น เสียงตามสาย วิทยุชุมชน เว็บไซต์ เว็บบอร์ด

จุดอ่อน

ประชาชนยังขาดความสนใจในด้านการเข้าร่วมการจัดทำแผนพัฒนา เนื่องจากมีความเข้าใจ ว่าเป็นหน้าที่ของคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลที่ได้รับการเลือกตั้งเข้ามา ขาดการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานและภายในหน่วยงานเดียวกัน ระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานซับซ้อนและยุ่งยาก

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองใน ระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมใน การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระบบการติดต่อสื่อสาร มีความสะดวก รวดเร็ว ทำให้ การรับรู้ ข้อมูลข่าวสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

ข้อจำกัด

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลยังขาดความแน่นอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว การปฏิรูปราชการยังมีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวตลอดเวลาและมีผลกระทบต่อองค์กร ทำให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่น ในทิศทางการพัฒนาท้องถิ่น ภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลเพิ่มมากขึ้นทำให้งบประมาณที่จะนำไปพัฒนาในด้านอื่นลดลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

แนวทางแก้ไข

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่างๆ และประชาชน ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและดำเนินกิจกรรมของเทศบาล พัฒนาการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

จากผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT analysis ซึ่งประกอบด้วยจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และข้อจำกัด เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวจำเป็นต้องมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน การบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การเพิ่มงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ ให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
- ๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๑) การพัฒนาเศรษฐกิจการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
- ๒) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
- ๓) การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔) การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปัญหา และความต้องการของประชาชน ของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว สามารถนำมาวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยใช้หลัก SWOT analysis ซึ่งประกอบด้วยจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และข้อจำกัด เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรได้ดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง

๑. หน่วยงานมีการแบ่งส่วนราชการ มีการกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ครอบคลุมงานในความรับผิดชอบทุกด้าน

๒. มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ติดตามผลการดำเนินงานอยู่เป็นประจำ

๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

๔. หน่วยงานมีระบบสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕. หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

๖. หน่วยงานให้การสนับสนุนการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากร

๗. หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองต่อ งานและภารกิจได้อย่างรวดเร็ว

๘. หน่วยงานให้ความสำคัญกับการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จุดอ่อน

๑. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความความชำนาญในสายงานที่ปฏิบัติหรือในภารกิจที่รับผิดชอบ

๒. บุคคลส่วนใหญ่ขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน

๓. บุคลากรในแต่ละส่วนที่ต้องทำงานร่วมกันยังทำงานแทนกันไม่ได้ ทำให้งานเกิดความ

ล่าช้า

๔. แต่ละส่วนราชการขาดการจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหา

๕. บุคลากรส่วนใหญ่ไม่กล้าแสดงออก หรือแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

๖. บุคลากรขาดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

๗. บุคลากรได้รับการพัฒนาการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบยังไม่

เพียงพอ

๘. บุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๙. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานบางอย่างไม่ทันสมัยและในบางงานยังมีไม่เพียงพอต่อ

การปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส

๑. การดำเนินงานในแต่ละภารกิจส่วนใหญ่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นมากขึ้น
๒. มีกฎหมายระเบียบกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ชัดเจนตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๓. ประชาชนรู้จัก และให้ความสำคัญกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
๔. ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีปัจจุบันทำให้สามารถติดต่อและรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็วขึ้น

ข้อจำกัด

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ความรับผิดชอบจำนวนมากและหลายด้าน แต่กฎหมายหรือระเบียบบางเรื่องยังไม่ชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ ทำให้ความล่าช้า หรืออาจทำให้การปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง
๒. การเปลี่ยนแปลงกฎหมาย ระเบียบ นโยบายของรัฐในหลายๆ เรื่อง มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. กฎหมาย ระเบียบ นโยบายของรัฐที่ไม่ชัดเจน ทำให้เกิดปัญหาในการวางแผนการปฏิบัติงาน
๔. หน่วยงานหรือบุคคลภายนอกบางครั้งไม่เข้าใจถึงขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานหรือการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ทำให้เกิดความอคติกับองค์กรหรือเกิดการร้องเรียน
๕. งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร และองค์กรในด้านต่าง ๆ มีน้อย เนื่องจากต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาในด้านอื่นๆ ด้วย

๗.๒ สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ตลอดจนสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นการรองรับอำนาจหน้าที่ ตามที่กำหนดไว้ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดตามอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล และเพื่อให้การบริหารราชการของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว เป็นไปด้วยความเรียบร้อยคล่องตัว เกิดประโยชน์แก่ราชการและเพื่อการบริการสาธารณะแก่ประชาชนเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นดังกล่าว และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารงานทั่วไป งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานส่งเสริมการเกษตร งานพัฒนาชุมชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานการเจ้าหน้าที่ งานทะเบียนราษฎร งานนิติการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นผู้บังคับบัญชา มีการแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ มีงานในฝ่ายดังนี้

๑. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒. งานส่งเสริมการเกษตร
๓. งานพัฒนาชุมชน
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีงานในฝ่ายดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานการเจ้าหน้าที่
๓. งานทะเบียนราษฎร
๔. งานนิติการ

สำนักปลัดเทศบาลเป็นส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นระดับต้น โดยกำหนดฝ่ายไว้ จำนวน ๒ ฝ่าย มีตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา รวมมีพนักงานทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา ซึ่งเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดไว้

ปัญหาที่เกิดขึ้น

ปัจจุบันหน่วยงานมีภารกิจและปริมาณงานหลายเรื่อง ที่ยังไม่มีผู้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบโดยตรง เช่น การขั้บรถยนต์ การดูแลรถยนต์ เป็นต้น

แนวทางการแก้ไข

๑. เพื่อให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานของหน่วยงาน และรองรับปริมาณที่เพิ่มขึ้น จึงได้มีการพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลั้ ๓ ปี ครั้งนี้ โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขั้บรถยนต์ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดงานบริหารงานทั่วไป

๒. หากภายหลังจากมีการประกาศใช้แผนอัตรากำลั้ ๓ ปี ฉบับนี้แล้ว หากมีความจำเป็นด้านภาระงานที่เพิ่มขึ้น หรือความจำเป็นอื่นๆ ให้หน่วยงานเสนอขอพิจารณากำหนดตำแหน่ง ปรับปรุงตำแหน่ง เพื่อให้รองรับภาระงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดไว้

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานพัฒนารายได้ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผู้อำนวยการกองคลัง เป็นผู้บังคับบัญชา มีการแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานบริหารงานคลัง มีงานในฝ่ายดังนี้

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ มีงานในฝ่ายดังนี้

๑. งานพัฒนารายได้

กองคลังเป็นส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นระดับกลาง โดยกำหนดฝ่ายไว้ จำนวน ๒ ฝ่าย มีตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา รวมมีพนักงานทั้งสิ้น ๗ อัตรา

ปัญหาที่เกิดขึ้น

๑. กองคลัง มีการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นระดับกลาง และพบว่าโครงสร้างภายในกอง ไม่เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดไว้ คือ มีกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา ดังนั้น จึงต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพิ่มอีกจำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้ครบ จำนวน ๗ อัตรา

๒. หน่วยงานมีภารกิจและปริมาณงานหลายเรื่อง ที่ยังไม่มีผู้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบโดยตรง หรือมีแต่ไม่เพียงพอ เช่น งานทางด้านการเงิน งานทางด้านการจัดเก็บรายได้ งานทางด้านพัสดุ เป็นต้น

แนวทางการแก้ไข

๑. เพื่อให้โครงสร้างของหน่วยงาน มีกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลครบและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ในตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา สังกัดงานพัฒนารายได้

๒. เพื่อให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานของหน่วยงาน และรองรับปริมาณที่เพิ่มขึ้น จึงได้มีการพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้ โดยกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีก จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดงานพัฒนารายได้

- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดงานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. หากภายหลังจากมีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้แล้ว หากมีความจำเป็นด้านภาระงานที่เพิ่มขึ้น หรือความจำเป็นอื่นๆ ให้หน่วยงานเสนอขอพิจารณากำหนดตำแหน่ง ปรับปรุงตำแหน่ง เพื่อให้รองรับภาระงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดไว้

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสาธารณูปโภค งานวิศวกรรมโยธา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผู้อำนวยการกองช่าง เป็นผู้บังคับบัญชา มีงานที่รับผิดชอบดังนี้

๑. งานสาธารณูปโภค
๒. งานวิศวกรรมโยธา

กองช่างเป็นส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นระดับต้น โดยไม่ได้กำหนดฝ่าย มีตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา รวมมีพนักงานทั้งสิ้น ๕ อัตรา

ปัญหาที่เกิดขึ้น

๑. กองช่าง มีการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นระดับต้น และพบว่าโครงการสร้างภายในกอง ไม่เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดไว้ คือ มีกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา ดังนั้น จึงต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพิ่มอีกจำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้ครบ จำนวน ๔ อัตรา

๒. หน่วยงานมีภารกิจและปริมาณงานหลายเรื่อง ที่ยังไม่มีผู้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบโดยตรง หรือมีแต่ไม่เพียงพอ เช่น งานสาธารณูปโภคต่างๆ งานให้บริการประชาชน งานทางด้านวิศวกรรม เป็นต้น

แนวทางการแก้ไข

๑. เพื่อให้โครงสร้างของหน่วยงาน มีกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลครบและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ในตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา สังกัดงานวิศวกรรมโยธา

๒. เพื่อให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานของหน่วยงาน และรองรับปริมาณที่เพิ่มขึ้น จึงได้มีการพิจารณาเกี่ยวกับอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้ โดยกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีก จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา สังกัดงานสาธารณูปโภค

- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา สังกัดงานสาธารณูปโภค

๓. หากภายหลังจากมีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้แล้ว หากมีความจำเป็นด้านภาระงานที่เพิ่มขึ้น หรือความจำเป็นอื่นๆ ให้หน่วยงานเสนอขอพิจารณากำหนดตำแหน่ง ปรับปรุงตำแหน่ง เพื่อให้รองรับภาระงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดไว้

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรค และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นผู้บังคับบัญชา มีการแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑. งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๒. งานป้องกันและควบคุมโรค

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นระดับกลาง โดยไม่ได้กำหนดฝ่ายไว้ มีตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมมีพนักงานทั้งสิ้น ๗ อัตรา

ปัญหาที่เกิดขึ้น

๑. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นระดับกลาง และพบว่าโครงการสร้างภายในกอง ไม่เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดไว้ คือ

- ไม่ได้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้ากลุ่มงาน ดังนั้น จึงต้องกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้ากลุ่มงาน เพิ่มจำนวน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน
- มีกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา ดังนั้น จึงต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพิ่มอีกจำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้ครบ จำนวน ๗ อัตรา

๒. หน่วยงานมีภารกิจและปริมาณงานหลายเรื่อง ที่ยังไม่มีผู้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบโดยตรง หรือมีแต่ไม่เพียงพอ เช่น งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรค งานด้านการแพทย์ฉุกเฉิน เป็นต้น

แนวทางการแก้ไข

๑. เพื่อให้โครงสร้างของหน่วยงาน มีกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลครบและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ดังนี้

- กำหนดตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา
- กำหนดตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและควบคุมโรค จำนวน ๑ อัตรา
- กำหนดตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา สังกัดงานป้องกันและควบคุมโรค

๒. เพื่อให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานของหน่วยงาน และรองรับปริมาณที่เพิ่มขึ้น จึงได้มีการพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้ โดยกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีก จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดงานป้องกันและควบคุมโรค
- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา สังกัดงานงานป้องกันและควบคุมโรค

๓. หากภายหลังจากมีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้แล้ว หากมีความจำเป็นด้านภาระงานที่เพิ่มขึ้น หรือความจำเป็นอื่นๆ ให้หน่วยงานเสนอขอพิจารณากำหนดตำแหน่ง ปรับปรุงตำแหน่ง เพื่อให้รองรับภาระงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดไว้

๕. กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นผู้บังคับบัญชา มีการแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ มีงานในฝ่ายดังนี้

๑. งานบริหารการศึกษา

๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองการศึกษาเป็นส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นระดับต้น โดยกำหนดฝ่าย จำนวน ๑ ฝ่าย มีตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมมีพนักงานทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา ซึ่งเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดไว้

ปัญหาที่เกิดขึ้น

ปัจจุบันหน่วยงานมีภารกิจและปริมาณงานหลายเรื่อง ที่ยังไม่มีผู้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบโดยตรง เช่น งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

แนวทางการแก้ไข

๑. กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) จำนวน ๑ อัตรา ให้เป็นไปตาม ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ ตำแหน่งพนักงานครู

๒. เพื่อให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานของหน่วยงาน และรองรับปริมาณที่เพิ่มขึ้น จึงได้มีการพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้ โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดงานงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓. หากภายหลังจากมีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้แล้ว หากมีความจำเป็นด้านภาระงานที่เพิ่มขึ้น หรือความจำเป็นอื่นๆ ให้หน่วยงานเสนอขอพิจารณากำหนดตำแหน่ง ปรับปรุงตำแหน่ง เพื่อให้รองรับภาระงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดไว้

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารการเงิน บัญชี การเบิกจ่ายต่าง ๆ เป็นต้น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยมีปลัดเทศบาล เป็นผู้บังคับบัญชา มีงานภายในดังนี้

๑. งานตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการที่ขึ้นตรงกับปลัดเทศบาล มีตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา

ปัญหาที่เกิดขึ้น

ปัจจุบันหน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบพนักงานงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา แต่ตำแหน่งดังกล่าวเป็นอัตราว่าง จึงยังไม่มีผู้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบโดยตรง

แนวทางการแก้ไข

๑. เพื่อให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานของหน่วยงาน สามารถดำเนินการสรรหาได้โดยวิธีการ รับโอน ย้าย หรือขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.)

๒. หากภายหลังจากมีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้แล้ว หากมีความจำเป็นด้านภาระงานที่เพิ่มขึ้น หรือความจำเป็นอื่นๆ ให้หน่วยงานเสนอขอพิจารณากำหนดตำแหน่ง ปรับปรุงตำแหน่ง เพื่อให้รองรับภาระงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดไว้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว เทศบาลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว มีภารกิจด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็นในการกำหนดงานในส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
ปลัดเทศบาล ๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) งานส่งเสริมการเกษตร ๔) งานพัฒนาชุมชน ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๕) งานบริหารงานทั่วไป ๖) งานการเจ้าหน้าที่ ๗) งานนิติการ ๘) งานทะเบียนราษฎร ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑) งานการเงินและบัญชี ๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒. ฝ่ายพัฒนารายได้ ๓) งานพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง ๑) งานสาธารณสุขภิบาล ๒) งานวิศวกรรมโยธา ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๒) งานป้องกันและควบคุมโรค ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๑) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) ๒) งานบริหารการศึกษา ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑) งานตรวจสอบภายใน	ปลัดเทศบาล ๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) งานส่งเสริมการเกษตร ๔) งานพัฒนาชุมชน ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๕) งานบริหารงานทั่วไป ๖) งานการเจ้าหน้าที่ ๗) งานนิติการ ๘) งานทะเบียนราษฎร ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑) งานการเงินและบัญชี ๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒. ฝ่ายพัฒนารายได้ ๓) งานพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง ๑) งานสาธารณสุขภิบาล ๒) งานวิศวกรรมโยธา ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑. หัวหน้ากลุ่มงานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๑) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๒. หัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและควบคุมโรค ๑) งานป้องกันและควบคุมโรค ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๑) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒) งานบริหารการศึกษา ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑) งานตรวจสอบภายใน

การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างที่ปรับปรุงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ	หมายเหตุ
<p>กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) <p>๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) <p>๑) งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <p>๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. <p>๒. ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) <p>๑) งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. 	<p>กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) <p>๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) <p>๑) งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <p>๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. <p>๒. ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) <p>๑) งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชก. (กำหนดเพิ่ม) 	<ul style="list-style-type: none"> - ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง
<p>กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) <p>๑) งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - นายช่างโยธา อาวุโส - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ <p>๒) งานวิศวกรรมโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - นายช่างโยธา อาวุโส 	<p>กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) <p>๑) งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - นายช่างโยธา อาวุโส - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ <p>๒) งานวิศวกรรมโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - วิศวกรโยธา ปก./ชก. (กำหนดเพิ่ม) - นายช่างโยธา อาวุโส 	<ul style="list-style-type: none"> - ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น

การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างที่ปรับปรุงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ	หมายเหตุ
<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)</p> <p>๑) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">- นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.- นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก. <p>๒) งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none">- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.- ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข- คนงาน- คนงาน	<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)</p> <p>๑. กลุ่มงานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">- หัวหน้ากลุ่มงานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม นักวิชาการสุขาภิบาล ชพ. (กำหนดเพิ่ม) <p>๑) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">- นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.- นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก. <p>๒. กลุ่มงานป้องกันและควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none">- หัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและควบคุมโรค <p>นักวิชาการสาธารณสุข ชพ. (กำหนดเพิ่ม)</p> <p>๑) งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none">- พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก. (กำหนดเพิ่ม)- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.- ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข- คนงาน- คนงาน	<p>- ขอกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม ตามโครงสร้าง ส่วนราชการ ระดับกลาง</p>

การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างที่ปรับปรุงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ	หมายเหตุ
<p>กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) <p>๑. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>๒. งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. - เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน ปง./ชง. - แม่ครัว (ทักษะ) <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครู - ครู - ครู - ครู - ครู - ครูผู้ดูแลเด็ก - ครู - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก <p>โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) - ครู - ครู - ครู - ครู - ครูผู้ช่วย - ครูผู้ช่วย - ครูผู้ช่วย - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - ภารโรง 	<p>กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) <p>๑. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>๒. งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. - เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน ปง./ชง. - แม่ครัว (ทักษะ) <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว</p> <p>(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) (กำหนดเพิ่ม)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครู - ครู - ครู - ครู - ครู - ครูผู้ดูแลเด็ก - ครู - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก <p>โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) - ครู - ครู - ครู - ครู - ครูผู้ช่วย - ครูผู้ช่วย - ครูผู้ช่วย - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - ภารโรง 	<p>- ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม (ให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูฯ)</p>

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการใน อนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

(ให้เป็นไปตามประกาศ กท. เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการฯ และประกาศ กท. เรื่อง กำหนดกองสำนักฯ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้จะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (ให้เป็นไปตามประกาศ กท. เรื่อง โครงสร้างส่วน ราชการฯ และประกาศ กท. เรื่อง กำหนดกอง สำนักฯ)
นายช่างโยธาอาวุโส	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม (นักวิชาการสุขาภิบาล ชำนาญการพิเศษ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (ให้เป็นไปตามประกาศ กท. เรื่อง โครงสร้างส่วน ราชการฯ และประกาศ กท. เรื่อง กำหนดกอง สำนักฯ)
หัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและควบคุมโรค (นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการพิเศษ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (ให้เป็นไปตามประกาศ กท. เรื่อง โครงสร้างส่วน ราชการฯ และประกาศ กท. เรื่อง กำหนดกอง สำนักฯ)
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (ให้เป็นไปตามประกาศ กท. เรื่อง โครงสร้างส่วน ราชการฯ และประกาศ กท. เรื่อง กำหนดกอง สำนักฯ)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้จะต้งใช้ในชวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
แม่ครัว (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว								
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม
ครู ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เงินอุดหนุน/กำหนดเพิ่ม (ให้เป็นไปตามประกาศ กท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูฯ)
ครู ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
รวม	๘๑	๙๕	๙๕	๙๕	+๑๔	๐	๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะตั้งใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๓๙,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	๔๔,๙๓๐
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๓๖,๘๖๐
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๖,๖๐๐	๕๓๒,๖๘๐	๓๙,๐๘๐
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๐๘,๘๐๐	๓๗,๔๑๐
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๒๖,๙๘๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	๓๗,๙๖๐
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๒๕,๔๗๐
๙	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๔,๖๔๐	๓๔๔,๒๘๐	๓๕๕,๘๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๒๗,๘๐๐
๑๐	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๑,๗๐๐
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๔๖๗,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๒๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๐๘๐	๔๘๓,๐๐๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	๓๘,๙๙๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๓๕,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๕,๔๐๐	๒๕๕,๒๔๐	๒๖๕,๕๖๐	๑๙,๖๖๐
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑	๒๒๔,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๓,๕๒๐	๒๔๒,๘๘๐	๒๕๒,๖๐๐	๑๘,๗๑๐
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๒,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๘๘๐	๑๘๗,๐๘๐	๑๙๔,๖๔๐	๑๔,๔๑๐
๑๗	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๒	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๓	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๔	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๕	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๖	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๖๓,๙๖๐	๖๘๓,๔๐๐	๗๐๒,๙๖๐	๔๒,๖๒๐
๒๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๒๙	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๕๖๐	ว่างเต็ม
๓๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๓๒,๔๕๐
๓๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๒๗,๔๘๐
๓๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๑,๘๕๐
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
	กองช่าง																		
๓๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๓๙,๐๘๐
๓๘	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๓๙	นายช่างโยธา	อศ.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๒๙,๑๑๐
๔๐	นายช่างโยธา	อศ.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๒๙,๑๑๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๕๑,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๖๘๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๒,๖๓๐
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๓	คนงาน		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๔๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่มปี ๖๗

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๔๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๑	๑	๖๓๘,๗๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๗๙๓,๙๒๐	๘๑๕,๑๖๐	๘๓๗,๑๒๐	๕๓,๒๓๐
๔๖	หัวหน้ากลุ่มงานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม (นักวิชาการสุขาภิบาล)	ขพ.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๔๗	หัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและควบคุมโรค (นักวิชาการสาธารณสุข)	ขพ.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๔๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๔๙	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ขก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๓๒,๔๕๐
๕๐	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ขก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐
๕๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ขก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๒	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเดิม
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๖	คนงาน		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
	กองการศึกษา																		
๕๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๓๙,๖๓๐
๕๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๐๘,๘๐๐	๕๒๔,๕๒๐	๓๘,๕๒๐
๕๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ขก.	๑	๑	๓๔๙,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๕,๘๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๒๙,๑๓๐
๖๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๖๒	แม่ครัว (ทักษะ)		๑	๑	๑๔๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๑๒๐	๑๕๓,๑๒๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๑,๗๘๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๘๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๙๓	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๙๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		ว่างเต็ม
(๕)	รวม		๙๕	๖๔	๑๔,๖๕๑,๘๘๐	๖๕๒,๘๐๐	๙๕	๙๕	๙๕	+๑๔	๐	๐	๒,๔๕๓,๒๘๐	๕๓๙,๔๖๐	๕๕๑,๑๐๐	๑๗,๗๕๗,๙๖๐	๑๘,๒๙๗,๔๒๐	๑๘,๘๔๘,๕๒๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)																			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

๘๑,๓๗๕,๐๐๐

บาท

(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

๘๕,๔๔๓,๗๕๐

บาท

(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙

๘๙,๗๑๕,๙๓๘

บาท

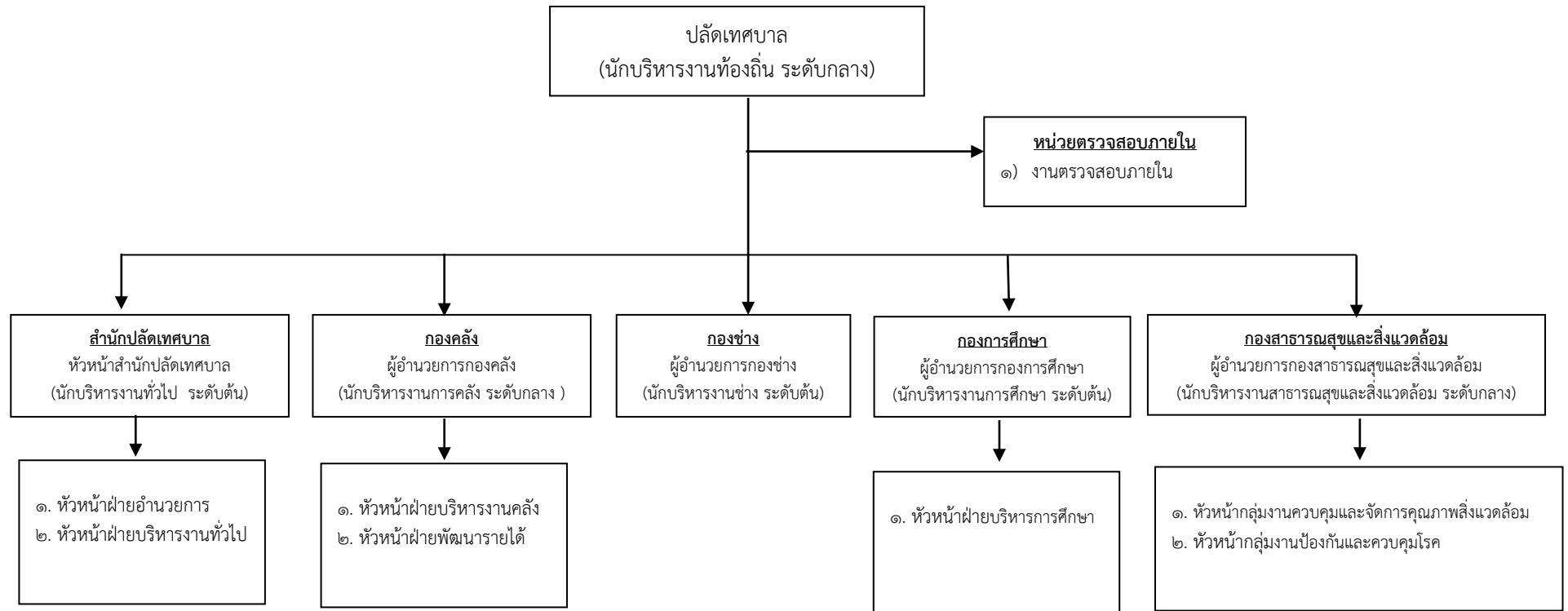
(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘)

***งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

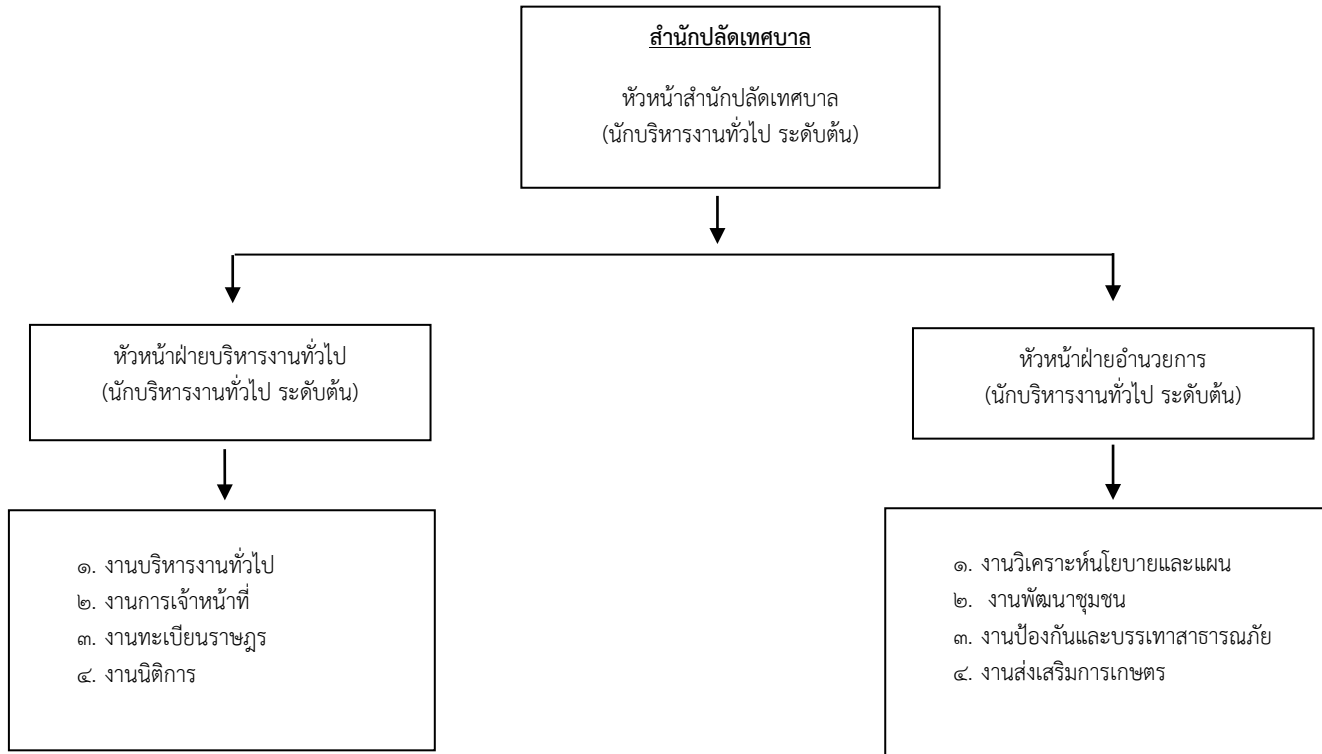
๗๗,๕๐๐,๐๐๐

บาท***

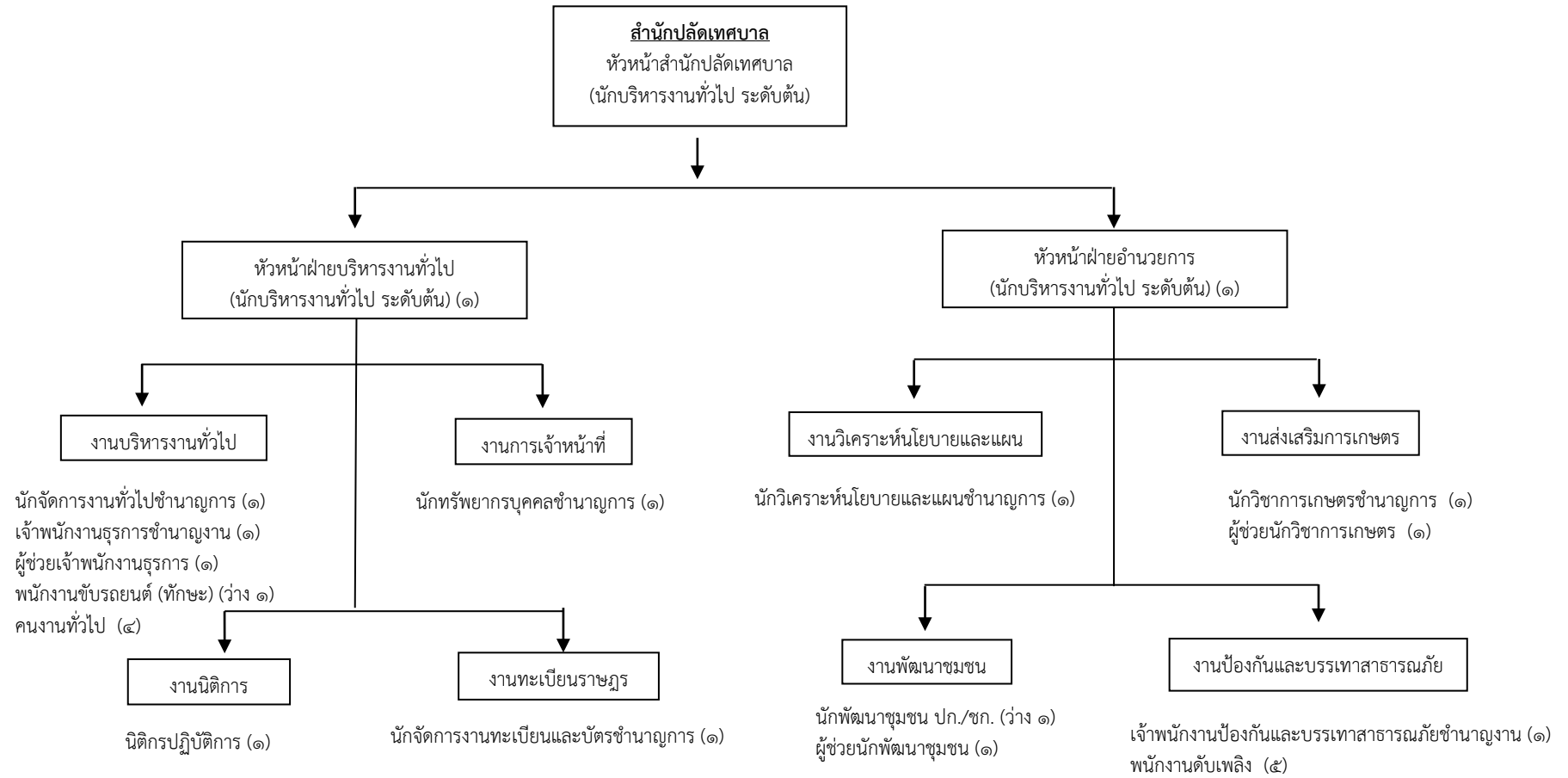
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว

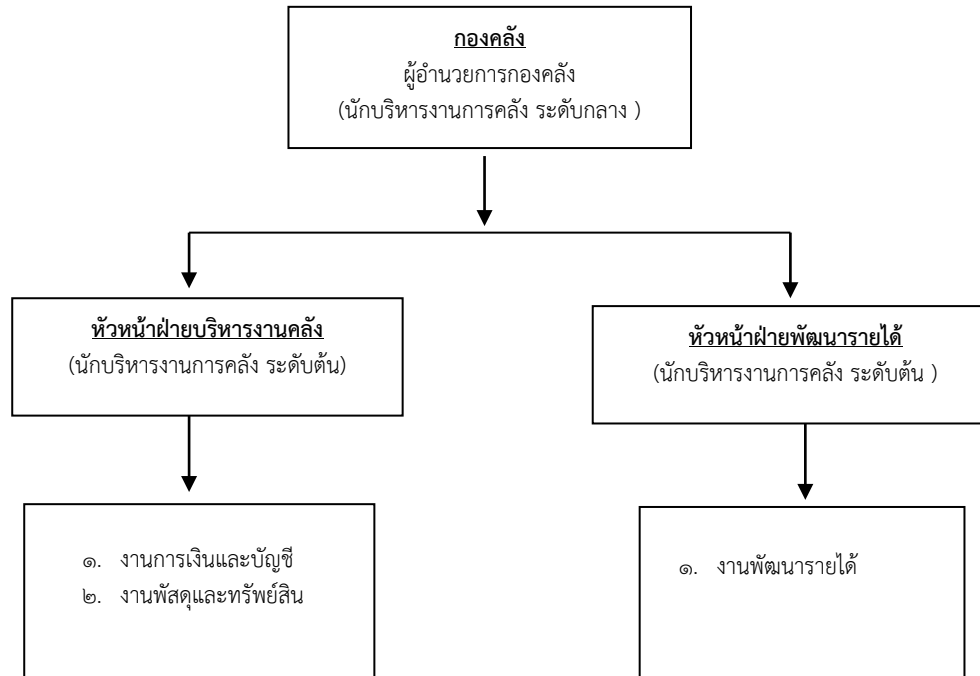


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว

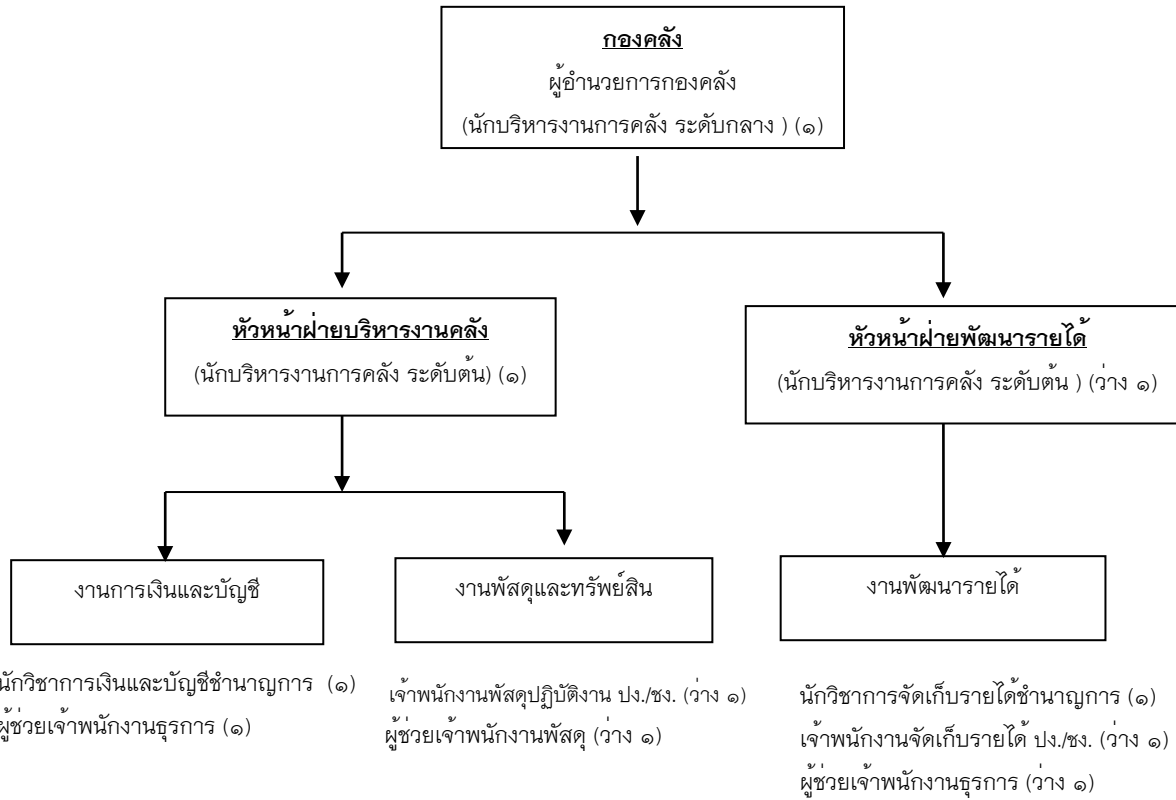


ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๓			๕	๑	-	๑	๑	-	๓	๙	๒๓
ว่าง	-	-	-	ปก./ชก.		๑		ปง./ชง.		-	-	๑	-	๒

โครงสร้างของกองคลัง

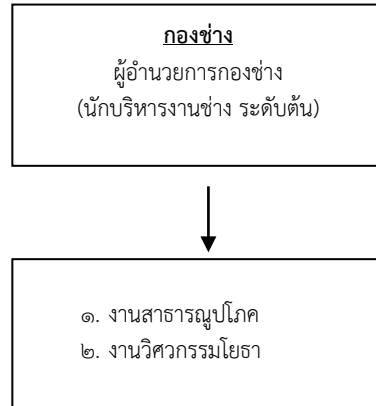


โครงสร้างของกองคลัง

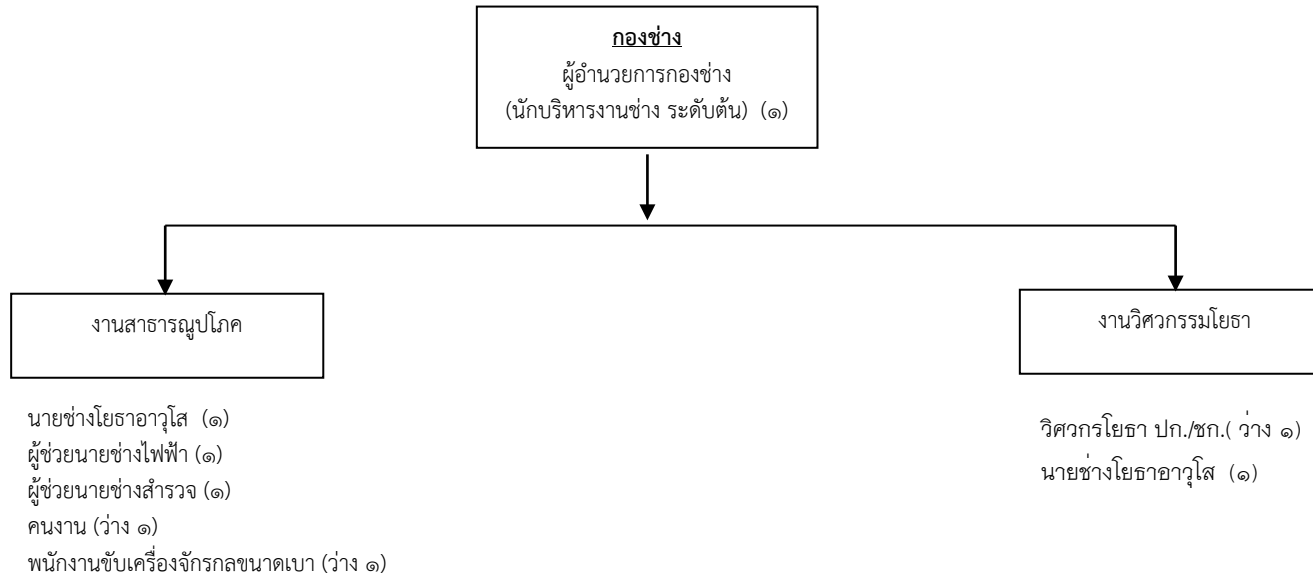


ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับ											-			
จำนวน	-	๑	๑			๒	-	-	-	-	-	๑	-	๕
ว่าง	-	-	๑	ปก./ชก.		-		ปง./ชง.		๒	-	๒	-	๕

โครงสร้างของกองช่าง

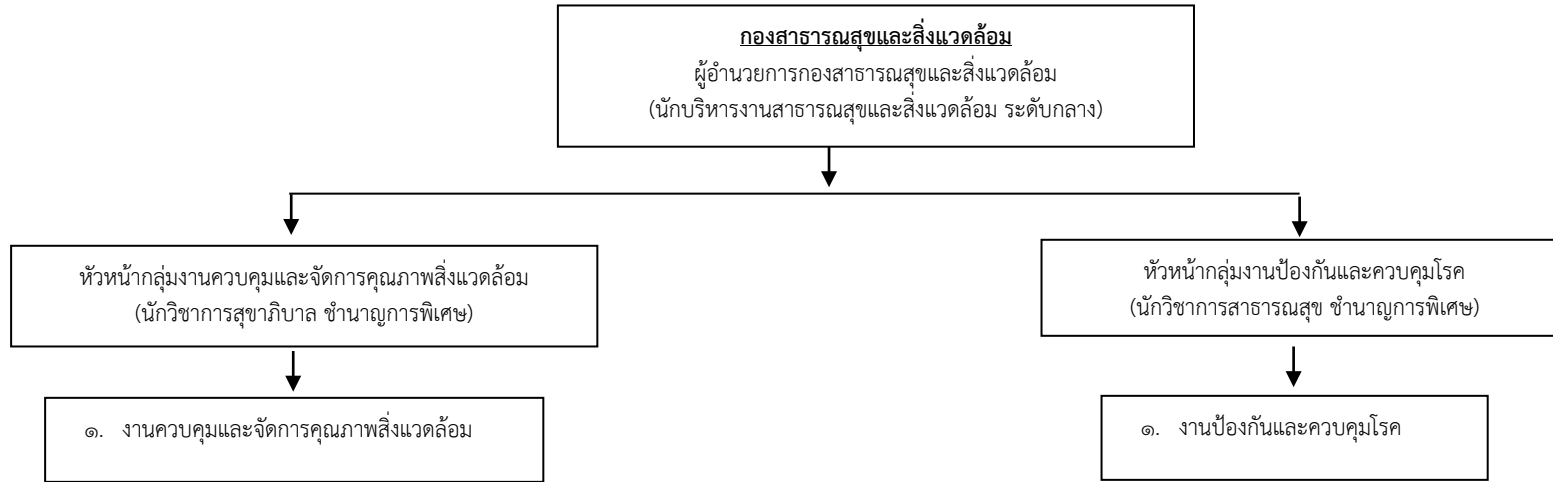


โครงสร้างของกองช่าง

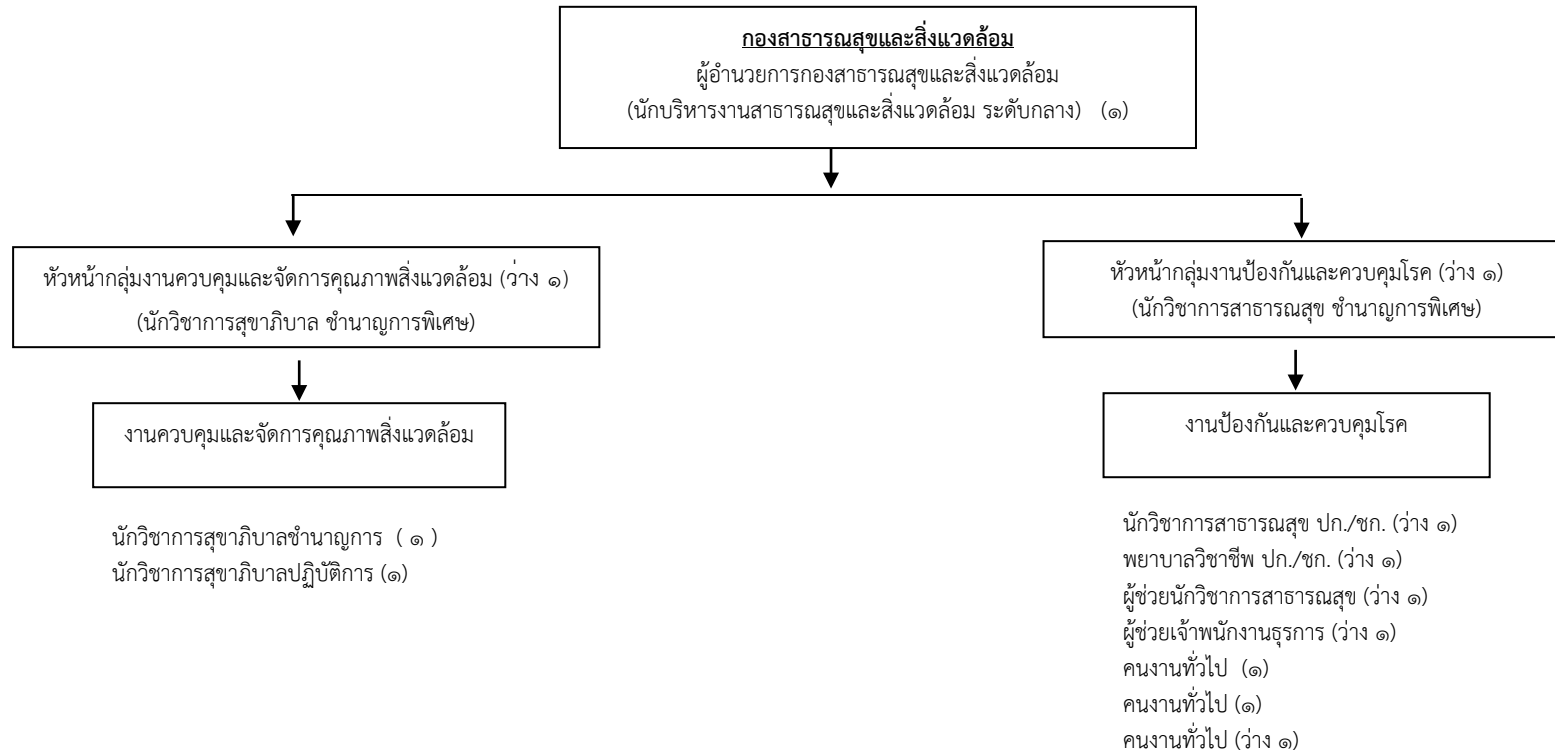


ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	-	ภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับ	-	-	๑			-	-	๒	-	-	-	๒	-	๕
ว่าง	-	-	-	ปก./ชก.		๑		ปง./ชง.		-	-	-	๒	๓

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

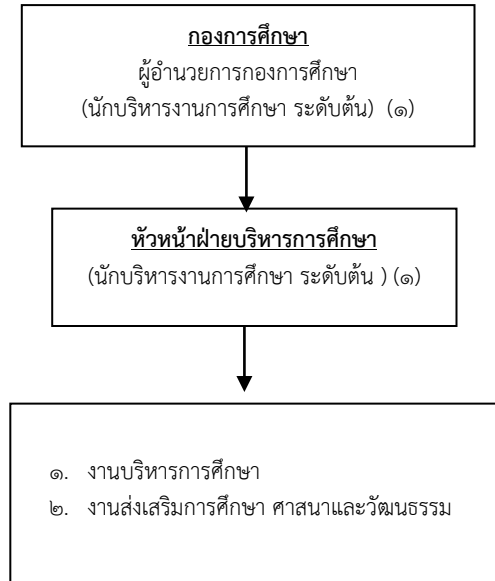


โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

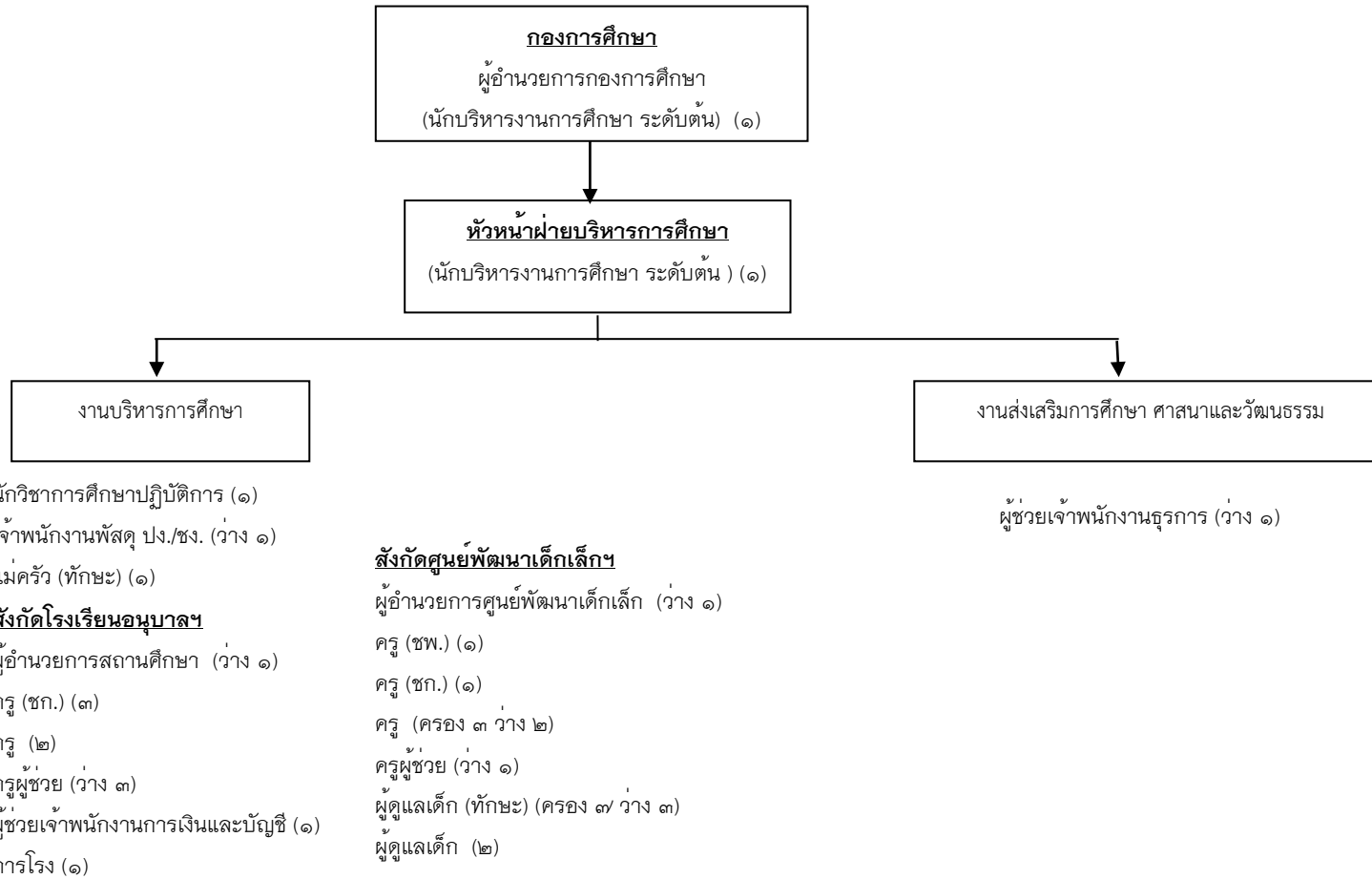


ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับ														
จำนวน	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๒	๕
ว่าง	-	-	-	ชพ.	๒	ปก./ชก.	๒	ปง./ชง.		-	-	๒	๑	๗

โครงสร้างของกองการศึกษา

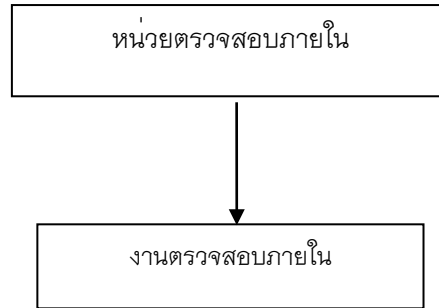


โครงสร้างของกองการศึกษา

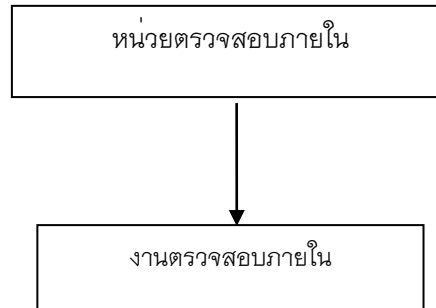


ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู						ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ผอ.	ชช.	ชพ.	ชก.	ครู	ครูผู้ช่วย		ภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับ																				
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-			๑	๔	๕		-	๕	๓	๒๔
ว่าง	-	-	-				๑	ปง./ชง.	๑	๒					๒	๔	-	๔		๑๔

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (ว่าง ๑)

ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	-	ภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	-	ภารกิจ	ทั่วไป	-
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ว่าง	-	-	-	ปก./ชก.		๑		ปง./ชง.		-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายพงศกร หาญใจ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัดเทศบาล	กลาง	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัดเทศบาล	กลาง	๕๓๙,๑๖๐ (๔๔,๙๓๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๗๐๗,๑๖๐
๒	นายชุมพล ตระกูลวงศ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๓	นางสาวชนภัส อินทวา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๘๖,๙๖๐
๔	นางสาวอุบลวรรณ กันทาทอง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๖๖,๙๒๐
๕	นางสาวศรีรัตน์ หิรัญดินทร์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๖	นางสาวนิตา ก่องคำ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๗	นางนงนุช ธารีเยะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๘	นางแสงดาว วิชัยยา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๙	นางสาวณัฐราพันธ์ วิลัยลักษณ์	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๓๓,๖๐๐ (๒๗,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๓,๖๐๐
๑๐	นางสาวปอร ประเสริฐศักดิ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๓-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๑๑	-	-	๑๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๒	นางสาวนิตาสล พุฒจิน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐
๑๓	จ.ส.อ.สุวิทย์ ใจตุ่น	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๔๖๗,๘๘๐ (๓๘,๙๙๐ x ๑๒)	-	-	๔๖๗,๘๘๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					
๑๔	นางสาวนันท์ธัญญ์ พอจิตร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๕,๙๒๐ (๑๙,๖๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๕,๙๒๐
๑๕	นายธวีวัฒน์ ธีร์ภรณ์พัฒน์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๒๒๔,๕๒๐ (๑๘,๗๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๔,๕๒๐
๑๖	นางสาวจิราภรณ์ สุวรรณมา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๒,๙๒๐ (๑๔,๔๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๒,๙๒๐
๑๗	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
				<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๑๘	นางสาวกัลยา อ่อนสร้อย	ประถมศึกษา	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายจำลอง เกตุมณี	ประถมศึกษา	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายเข้มชัย บุญสม	ประถมศึกษา	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายมนเทียร ศรีบุรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายอุดร จำนงค์	ประถมศึกษา	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายสาคร หนวดคำ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายกรกช ชมภู	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายภาคิน กรองบริสุทธิ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายเอกสิทธิ์ ศิริปะกะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				กองคลัง			กองคลัง					
๒๗	นางสาวพิกุล ยะคำดุก	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๑๑,๔๔๐ (๔๒,๖๒๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๔๕,๘๔๐
๒๘	นางสาวสุภาพร ปิยพันธ์เศรษฐี	บัญชีบัณฑิต	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๒๐,๗๒๐
๒๙	-	-	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓๐	นายสมบุญ จันทร์วรรณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๓๑	นางสาวพัฒน์นรี ธนาวุฒิพงษ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๓๒	-	-	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๓	-	-	-	-	-	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๔	นางสาวธัญญารัตน์ กันธะมาลัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๒,๒๐๐
๓๕	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๓๖	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ		
๓๗	นายเทิดศักดิ์ วังหลัง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	<u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐	
๓๘	-	-	-	-	-	๑๓-๒-๐๕-๓๗๐๒-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๓๙	นายจิตตเส็น แก้วคำ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐	
๔๐	นายบรรเจ็ด ชองชะลีย์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	อส.	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	อส.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐	
				<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๔๑	นายอดิพงษ์ วงศ์เครื่อง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๑,๕๖๐ (๑๒,๖๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๑,๕๖๐	
๔๒	นายคมสัน ตาไฟ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
				<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๔๓	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๔๔	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๕	นางอรุณี สายหมอก	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๖๓๘,๗๖๐ (๕๓,๒๓๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๗๗๓,๑๖๐
๔๖	-	-	-	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม (นักวิชาการสุขาภิบาล)	ชพ.	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๔๗	-	-	-	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและควบคุมโรค (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชพ.	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๔๘	-	-	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๙	นางสาวพรสวรรค์ ดวงเกิด	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๕๐	นางสาวกัลยา เบิกบาน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๒	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๒	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๕๑	-	-	-	-	-	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
				<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					
๕๒	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๘๐,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๕๓	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
				<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๕๔	นางสาวธัญรัตน์ แสนสีมูล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นางสาวบุษบา ไทยใหม่	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๕๗	นางสาวธัญยนิชา สิทธิพงษ์เจริญ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๗,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๕๘	นางโสภา ใจปลา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๘๐,๒๔๐
๕๙	นางสาวมณฑนา จาปัญญา	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๔๙,๕๖๐ (๒๙,๑๓๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๙,๕๖๐
๖๐	-	-	๑๓-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปง./ชง.	๑๓-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๖๑	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๖๒	นางเพลินพิศ อานนท์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	แม่ครัว (ทักษะ)	-	-	แม่ครัว (ทักษะ) โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว	-	๑๔๑,๓๖๐ (๑๑,๗๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๑,๓๖๐
๖๓	-	-	๑๓-๒-๐๘-๕๕๐๐-๖๒๒	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)	-	๑๓-๒-๐๘-๕๕๐๐-๖๒๒	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๔	นางยุวธิดา ชัยศรี	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๖๒๓	ครู	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๖๒๓	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๕	นางสาวสุพิชชา เพชรพิภักดิ์	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๖๒๔	ครู	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๖๒๔	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๖	นางสาววิภาพร จุ่มปี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๖๒๕	ครู	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๖๒๕	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๖๗	นางสาวรินดา อินทจักร์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๖๒๖	ครู	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๖๒๖	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๘	นางดารุณี พงยะ	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๖๒๗	ครู	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๖๒๗	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๙	-	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๔๘	ครูผู้ช่วย	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๔๘	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๗๐	-	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๔๙	ครูผู้ช่วย	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๔๙	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๗๑	-	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๕๐	ครูผู้ช่วย	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๕๐	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
				<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					
๗๒	นางสาววารารณ กาบบุตร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๓๖๒๔-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๖๒๔-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
				<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๗๓	นายสมนึก อุบนันท์	ประถมศึกษา	๑๖๗๒-๔	ภารโรง	-	๑๖๗๒-๔	ภารโรง	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว					
๗๔	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๗๕	นางณัฐกฤตา มุลทา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๔	ครู	-	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๔	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๗๖	นายวีระ สุนทร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๕	ครู	-	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๕	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๗๗	นางสาวอรทัย หินศิลป์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๖	ครู	-	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๖	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๗๘	นางสาวดวงเดือน แก้วกุล	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๗	ครู	-	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๗	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๗๙	-	-	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๘	ครู	-	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๘	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๘๐	-	-	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๙	ครู	-	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๙	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๘๑	-	-	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๐	ครูผู้ช่วย	-	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๐	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๘๒	นางพิมพ์ทิพย์ ก่องคำ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๑	ครู	-	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๑	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
				<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					
๘๓	นางดารุณี วงศ์ขัน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๘๔	นางสังวาลย์ แสนสุวรรณ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๘๕	นางรัตนา บุญมา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๘๖	นางสาวอนงค์ศรี สุนันตา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๘๗	นางสุกัญญา ทองทา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๘๘	นางสาวสุวรรัญญา ปันคำ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๘๙	นางยุพิน สายชมภู	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๙๐	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๙๑	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๙๒	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
				<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๙๓	นางสาวสร้อยเพชร ผิวเหลือง	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๙๔	นางสาวศุภรินทร์ กองเงิน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๙๕	-	-	๑๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง นอกจากพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้นเทศบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้าร่วมมามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๕. การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้เป็นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม มีการพัฒนาตนเอง เช่น การใช้สื่อสารสนเทศต่างๆ การอบรมผ่านระบบออนไลน์ การศึกษาต่อ, การพัฒนาในงาน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน และมีการพัฒนานอกงาน เช่น การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติเพื่อรักษาจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้
จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ชื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติ ศักดิ์ศรีของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรม
