

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลเวียง
อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย



รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(เล่ม ๑)

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีสำหรับปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลเวียง ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลเวียง สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเวียง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลเวียง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลเวียงได้สำเร็จจลุล่วงเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลเวียง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๒๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง.....	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ.....	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	๓๗
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ.....	๓๗
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง.....	๔๗
-เปรียบเทียบอัตรากำลังที่ต้องการและอัตรากำลังที่มี.....	๔๗
-กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๕๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๕๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๕๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๖๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๖๙
ภาคผนวก	
- บัญชี ๑ - ๗ รายละเอียด ดังนี้	
๑. บัญชีตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร/สายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง.....	๗๕
๒. บัญชีสรุป การกำหนดเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุงตำแหน่ง/เกลี้ยตำแหน่ง.....	๗๖
๓. บัญชีการเพิ่มงานในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙).....	๗๗
๔. บัญชีการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วยสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๘
๕. บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสยงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก).....	๗๙
๖. สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตรว่างของเทศบาล.....	๘๐
๗. สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘๑
- ประกาศ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙).....	๘๒
- ประกาศ เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๘๓
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	
- ประกาศ เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙).....	๘๖
- คำสั่งจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่ง.....	๘๘
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๑๐๒
- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๑๐๔
- รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ลงชื่อเข้าประชุม.....	๑๐๕
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙).....	๑๐๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ของเทศบาลตำบลเวียง
อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานของรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง สอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเวียง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลเวียง จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น (เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดเชียงราย) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๕ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดว่าให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความ ยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของ เทศบาลตำบลเวียง

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ

ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลเวียง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเวียง ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเวียง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลเวียง

๒.๘ เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเวียง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลเวียง เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลเวียง รองปลัดเทศบาลตำบลเวียง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษา และหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียง เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลเวียง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่อง แผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่าอย่างใดก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น

การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ มากกว่าเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่อง พื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร

ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานมีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลเวียง มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานครูทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอ ที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๙.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่หาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายใต้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร"

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

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราที่เหมาะสมและคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๙.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย การจ่าย

อำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภท อย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยพิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลเวียง ดั้งนี้

พนักงานส่วนท้องถิ่น : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะ งานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงาน จ้าง จะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลเวียง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลางด้วยบริบท ขนาดและ ปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสาย งานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลเวียง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ วางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

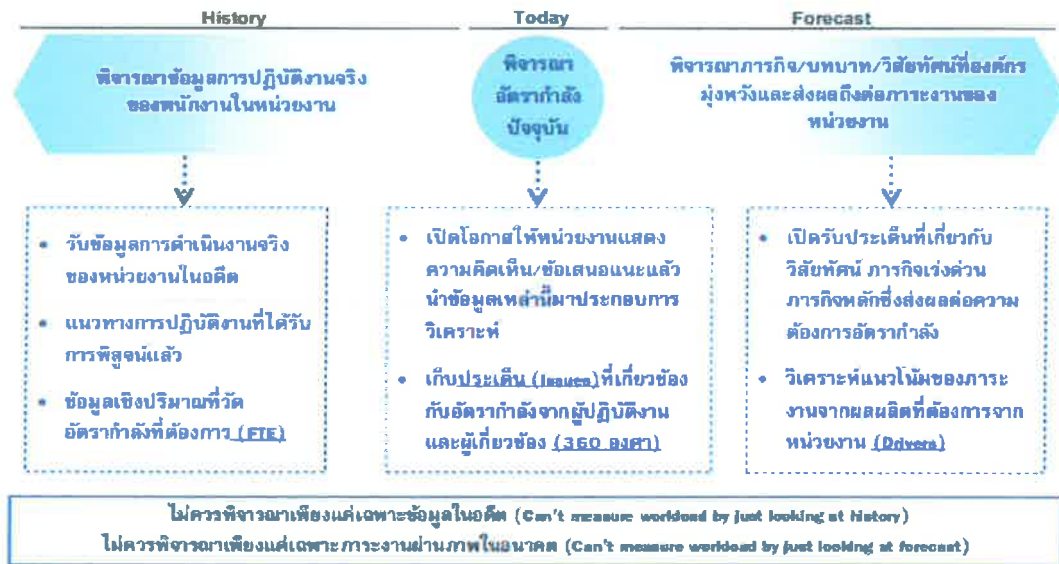
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

-**กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน การศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

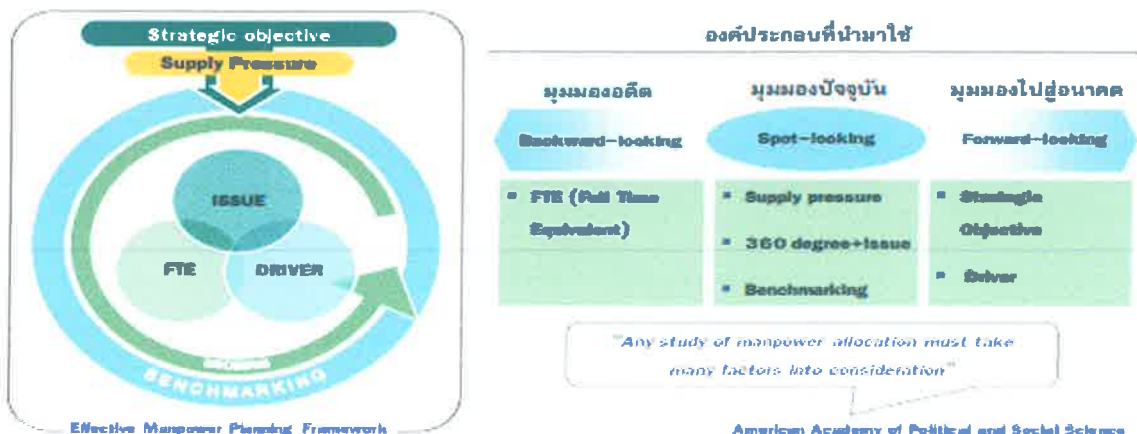
๓.๙.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายที่ยืนยันตัวตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “ การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา ”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “ กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) ” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณานานวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนจักรกล ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลเวียง ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเวียง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็น การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไรหาก งานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางใน อนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้เทศบาลตำบลเวียง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษาทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ

จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และ บริการสาธารณสุข ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมใน การพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร ประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลเวียง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลง ลักษณะ การกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้เทศบาลตำบลเวียง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรากำลังระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงาน วิชาการผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้าง ตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมี ผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตาม ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลเวียง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลเวียง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปีใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการเป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือจำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปีทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาทีดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลเวียง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลเวียง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลเวียง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐ องค์กร และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือกำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการงานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลเวียง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไปเพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลเวียง รองนายกเทศมนตรีตำบลเวียง ปลัดเทศบาลตำบลเวียง และหัวหน้าส่วนราชการทั้ง ๕ ส่วนราชการการสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลเวียง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบล ขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลโยนก ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกันจำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรารองครุปรกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ ที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

เทศบาลตำบลเวียง			เทศบาลตำบลโยนก		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลังทั้งหมด	คนครอง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลังทั้งหมด	คนครอง
ปลัดเทศบาล(ระดับกลาง)	๑	๑	ปลัดเทศบาล(ระดับกลาง)	๑	๑
รองปลัดเทศบาล(ระดับต้น)	๑	๑	-	-	-
สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (ระดับต้น)	๑	๑	สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (ระดับต้น)	๑	๑
<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	๑	๑	-	-	-
-	-	-	นักจัดการงานทั่วไป ปก / ชก	๑	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ ชก	๑	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ ชก	๑	๑
นิติกร ปก/ชก	๑	ว่าง	นิติกร ปก/ชก	๑	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง/ชง	๑	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง/ชง	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	-	-	-
ผู้ช่วยนิติกร	๑	ว่าง	-	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๒	๒	-	-	-
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๒	๒	-	-	-
<u>ฝ่ายอำนวยการ</u> หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (ระดับต้น)	๑	๑	ฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (ระดับต้น)	๑	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๑	๑	นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๑	๑
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	๑	๑	นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	๑	๑
นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ ชก	๑	ว่าง	นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ ชก	๑	๑
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง	๑	๑	-	-	-
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	-	-	-

พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒	๒	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-		
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๙	ครอง ๘ ว่าง ๑	-		
เทศบาลตำบลเวียง			เทศบาลตำบลโยนก		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ทั้งหมด	คนครอง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ทั้งหมด	คนครอง
กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ระดับต้น)	๑	๑	กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ระดับต้น)	๑	๑
<u>ฝ่ายบริหารบริหารการศึกษา</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (ระดับต้น)	๑	ว่าง	<u>ฝ่ายบริหารบริหารการศึกษา</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (ระดับต้น)	๑	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	-		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	ว่าง	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-		
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบรวก</u> ครู(คศ.๒)	๑	๑	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอยจัน</u> ครู(คศ.๒)	๒	๒
ครู(คศ.๑)	๑	๑	-		
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ -			พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบคำ</u> ครู(คศ.๒)	๑	๑	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันธาตุ</u> ครู(คศ.๒)	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> -		
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก	๑		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๑	๑
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกียง</u> ครู(คศ.๒)	๒	๒	-		
ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย)	๑	ว่าง	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	-		
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายในปก/ชก	๑	๑	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายในปก/ชก	๑	ว่าง
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๖๔	๕๒	รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๒๘	๒๒

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียง กับ เทศบาลตำบลโยนก ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท และลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า

กำหนดอัตรากำลังของทั้งสองแห่ง มีจำนวนที่แตกต่างกัน เนื่องจากสัดส่วนรายได้ ที่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เทศบาลตำบลเวียง ยังคงอัตราเดิมทั้งหมดไว้ยังไม่จำเป็นต้องปรับเกลี่ยหรือลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งพนักงานเทศบาล สายงานผู้บริหารที่ว่างเทศบาลตำบลเวียง ได้ขอใช้บัญชีสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สายงานผู้ปฏิบัติจะดำเนินการสรรหาโดยการรับโอน สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่าง จะดำเนินการสรรหาต่อไป และคาดการณ์ว่า ในปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ อัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียงจะเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังกับเทศบาลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกันจะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียงแตกต่าง ดังนี้

ลำดับที่	อปท	ส่วนราชการ	งบประมาณปี ๒๕๖๖	อัตรากำลังพนักงานเทศบาล	อัตรากำลังพนักงานจ้าง
๑	ทต.เวียง	๔ ส่วน	๕๙,๒๒๑,๙๐๐	๓๕	๒๙
๒	ทต.โยนก	๔ ส่วน	๓๗,๐๐๐,๐๐๐	๒๕	๒

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลเวียง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ฉบับซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลเวียง เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลเวียง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีโดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลเวียง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและพนักงานเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเวียง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน

ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายและภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลเวียง และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบลเวียง การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลเวียงสามารถปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลเวียง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองกฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลเวียงสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลเวียง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลเวียง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเวียง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเวียง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าจะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลเวียง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลเวียง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลเวียงโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเวียง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเวียง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลเวียงเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลเวียงและส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลเวียง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลเวียงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลเวียง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัดตารางกระบวนการขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเวียง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของ เทศบาลตำบลเวียง ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปีประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเวียงคือ “องค์กรโปร่งใส ประชาชนร่วมใจ ชุมชนเข้มแข็ง เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวและวัฒนธรรม เชื่อมโยงการค้าสี่แผ่นดิน”

ประกอบกับ นโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเวียง เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเวียง ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ : สร้างระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง

เป้าประสงค์ : ระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : มีระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการได้มาตรฐาน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ	- ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในแต่ละด้าน
๒. จัดให้มีระบบการจราจรและการขนส่งที่สะดวกและปลอดภัย	- ร้อยละของถนน ทางเท้า ระบบระบายน้ำได้มาตรฐานทางหลวงชนบท - ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้และน้ำประปาใช้เพิ่มขึ้น - ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัดระบบจราจรในเขตเทศบาลตำบลเวียง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก :

กองช่าง

ความเชื่อมโยง :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการค้า การลงทุน การบริการและโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการค้า การลงทุน การบริการและโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

พันธกิจ : ๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง

๒. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและกระจายรายได้ให้แก่ชุมชน

เป้าประสงค์ : พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนมีอาชีพและมีรายได้พอเพียงสามารถพึ่งพาตนเองได้

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : ๑. ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยไม่น้อยกว่าคนละบาท/ปี

๒. มีแหล่งท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น ร้อยละของแหล่งท่องเที่ยวที่เพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สนับสนุนและส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชน	- จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
๒. ส่งเสริมสนับสนุนประชาชนในการจัดตั้งพัฒนากองทุนชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	- จำนวนกิจกรรม/โครงการที่สนับสนุนการดำเนินงานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	- จำนวนร้อยละของแหล่งท่องเที่ยวที่เพิ่มมากขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก :

สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวสร้างสรรค์โดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับสินค้าเกษตรเชิงสร้างสรรค์ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวสร้างสรรค์โดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับสินค้าเกษตรเชิงสร้างสรรค์ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

พันธกิจ : ๑. ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาที่ดีและมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการแก่ประชาชนทุกช่วงวัย

๓. ส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมจริยธรรมและคุณธรรมอันดีงามในสังคม

๔. ส่งเสริมและพัฒนาด้านสุขภาพและสาธารณสุข

เป้าประสงค์ : พัฒนาคูณภาพชีวิตของประชาชนยกระดับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย ประชาชนมีสุขภาพดี สามารถดูแลตัวเองได้อย่างเหมาะสมและได้รับการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : ๑. ร้อยละของหน่วยการศึกษาของเทศบาลตำบลเวียงจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

๒. ร้อยละของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเวียงเข้ารับการรักษาพยาบาลลดลง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในและนอกระบบ	- จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบ
๒. ทำนุ บำรุงศาสนา พิธีกรรมวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมล้านนา	- จำนวนกิจกรรม/โครงการด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม
๓. สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม	- จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมการออกกำลังกายและนันทนาการ
๔. ส่งเสริมสุขภาพ	- ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการสาธารณสุข
๕. พัฒนาคูณภาพบริการสาธารณสุข	- ร้อยละของผู้ประกอบการที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามหลักสุขภาพีบาลเพิ่มขึ้น
๖. พัฒนาการป้องกันและควบคุมโรค	
๗. พัฒนาการคุ้มครองผู้บริโภค	

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก :

กองการศึกษา สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ส่วนท้องถิ่นในจังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

พันธกิจ : ๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง

๒. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

เป้าประสงค์ : พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : สถิติการเกิดเหตุร้ายในเขตเทศบาลตำบลเวียงลดลงร้อยละของหมู่บ้าน
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	- สถิติการเกิดเหตุร้ายในเขตเทศบาลตำบลเวียงลดลง
๒. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้ในการป้องกันและแก้ไขยาเสพติด
๓. สนับสนุนให้มีการจัดตั้งชุมชนและส่งเสริมให้องค์กรชุมชนเข้มแข็ง	- ร้อยละของผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดลดลง - จำนวนการรวมกลุ่มของชุมชนเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก :

สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ส่วนท้องถิ่นในจังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕

การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงอย่างสมบูรณ์และยั่งยืน

พันธกิจ : ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพัฒนาสวนสาธารณะและเพิ่มพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ : อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเกิดความสมบูรณ์ น่ายุ่และยั่งยืน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : เพิ่มพื้นที่สีเขียว ร้อยละความพึงพอใจของประชาชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม	- ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการพัฒนาที่ดินให้เกิดประโยชน์เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
๒. พัฒนาเมืองน่าอยู่	- จำนวนของพื้นที่สีเขียวที่เพิ่มขึ้น
๓. ปลูกป่าเพิ่มพื้นที่สีเขียว	- ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับผลกระทบจากน้ำท่วมลดลง
๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- การผ่านเกณฑ์เมืองน่าอยู่

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก :

สำนักปลัด กองช่าง

ความเชื่อมโยง :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖

การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

พันธกิจ : บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารและการบริการที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ : มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : การผ่านเกณฑ์การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมความรู้ ความสนใจในกิจการท้องถิ่น	- ร้อยละความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อการดำเนินงานของทต.เวียงเพิ่มขึ้น
๒. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานขององค์กร	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
๓. พัฒนาและปรับปรุงรายได้ของทต.เวียง	- จำนวนกิจกรรมที่รณรงค์ให้ประชาชนเสียภาษี
๔. พัฒนาระบบบริการและบริหารจัดการภาครัฐ	- ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการรับบริการด้านต่างๆเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก :

กองคลัง สำนักปลัดเทศบาล

ความเชื่อมโยง :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์การพัฒนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งเป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลเวียง มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**สภาพปัญหา**

- การก่อสร้างอาคารบดบังทิวทัศน์แม่น้ำโขง
- ถนนภายในหมู่บ้านบางแห่งไม่ได้มาตรฐาน มีสภาพเป็นหลุม เป็นบ่อบางฤดูใช้การ
- ไม่มีโทรศัพท์ใช้ประจำบ้านทุกหมู่บ้าน
- ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
- ประปาไม่ครบทุกหมู่บ้าน , น้ำไม่พอใช้ในฤดูแล้ง
- สภาพห้วยหนอง คลอง บึง ตื้นเขินและลำแม่น้ำค้ำตื้นเขินในฤดูแล้งและมีตลิ่งพังในฤดูฝน
- ระบบกักเก็บน้ำชำรุดเสียหาย
- ระบบฝายกั้นน้ำ พนังกั้นน้ำมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเพื่อการเกษตร
- ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ปรับปรุงการระบายน้ำท่วมขังของถนนภายในหมู่บ้าน
- ประสานงานกรมทางหลวง เพื่อปรับปรุงการจราจร เส้นทางหลวงสายหลัก
- ส่งเสริมให้มีระบบประปาหมู่บ้าน
- ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้าน

๔.๒. ด้านเศรษฐกิจ**สภาพปัญหา**

- การนำเข้าสินค้าทางการเกษตรบางชนิดมีราคาสูงกว่าสินค้าภายในประเทศ
- ขาดเงินทุนหมุนเวียนการประกอบอาชีพเสริม
- ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำกว่าราคาต้นทุนโดยรวม

- การว่างงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว
- มีรายได้น้อยกว่าอาชีพหลัก คือ ทำนา ทำไร่ ทำสวน
- ไม่มีรายได้เสริมในครัวเรือน
- ราษฎรเป็นหนี้สินและขาดที่ทำกิน

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริม สนับสนุนตลาดรองรับราคาผลผลิตทางการเกษตร
- ประสานกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อการสำรวจ และให้มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน
- ส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์อย่างเป็นรูปธรรม
- ส่งเสริมให้มีแหล่งท่องเที่ยว และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน
- ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ

๔.๓. ด้านสังคม - การศึกษา

สภาพปัญหา

- การลักลอบใช้แรงงานต่างด้าว
- ราษฎรอยู่ใกล้กับแหล่งผลิตของยาเสพติด
- ระดับการศึกษาของประชาชนต่ำ เนื่องจากปัญหาความยากจน
- ราษฎรยากจนประมาณ
- ราษฎรในพื้นที่มีผู้ค้ายาเสพติดและมีผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด
- มีเด็กกำพร้าเนื่องจากพ่อแม่เสียชีวิต ผู้สูงอายุขาดคนดูแลและขาดปัจจัยในการดำรงชีพ
- หลงใหลมั่วตมูกินไปไม่เข้าใจในแก่นสารของศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ขาดบุคลากรเผยแพร่ศาสนาในด้านหลักธรรมสายปฏิบัติ วิปัสสนากรรมฐานที่ควรเน้น

ความต้องการของประชาชน

- ควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าว
- จัดตั้งจุดตรวจ จุดสกัดทางผ่านของยาเสพติดอย่างเข้มงวด
- ส่งเสริมระดับการศึกษาของประชาชน
- ส่งเสริม ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ราษฎรยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครองกฎหมาย รัฐธรรมนูญ การเลือกตั้ง ในระบอบประชาธิปไตย

ความต้องการของประชาชน

- จัดหน่วยบริการเคลื่อนที่
- ประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางราชการอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ
- ประชาสัมพันธ์ และสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง กฎหมาย รัฐธรรมนูญ การเลือกตั้ง ในระบอบประชาธิปไตย

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ป่าไม้ถูกทำลายโดยชาวบ้าน , นายทุน มีการทำไร่เลื่อนลอย , บุกรุกป่าสงวนแห่งชาติ
- ไม่มีที่ทิ้งขยะและกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน
- มลภาวะทางน้ำจากการถ่ายน้ำมันเครื่องเรือลงแม่น้ำโขง
- มลพิษทางอากาศเกิดจากการเผาป่า

ความต้องการของประชาชน

- รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ห้ามเผาป่า อย่างทั่วถึง
- มีมาตรการกำจัดขยะมูลฝอยที่ได้มาตรฐาน
- การส่งเสริมการอนุรักษ์พื้นที่ป่าสงวน และปลูกต้นไม้เพิ่มขึ้นทุกๆปี
- มีมาตรการและควบคุมการปล่อยของเสียลงสู่แม่น้ำโขง

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- สุขภาพอนามัยขั้นพื้นฐานของราษฎรไม่ดีเท่าที่ควร
- การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ในชุมชน
- ราษฎรขาดความรู้ด้านสุขภาพอนามัย

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมสุขภาพอนามัยขั้นพื้นฐานของประชาชนอย่างทั่วถึง
- ควบคุมและระงับการระบาดของโรคได้อย่างทันที่

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเวียง เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเวียง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเวียง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนการพัฒนาอาชีพนั้นเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองได้

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นของเทศบาล ในการวิเคราะห์ภารกิจใช้หลัก SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลเวียง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์เกี่ยวกับจุดแข็งขององค์กร (Strength) จุดอ่อนขององค์กร (Weakness) โอกาสขององค์กร (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) ในการดำเนินการตามภารกิจใช้หลัก SWOT เทศบาลตำบลเวียง กำหนดวิธีการดำเนินงานตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบาย

ของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดภารกิจหลักไว้ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง(Strengths) จุดอ่อน(Weaknesses)

โอกาส(Opportunities) อุปสรรค/ภัยคุกคาม(Threats) ทั้ง ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำเชื่อมต่อระหว่าง อบท.
๓. จัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือแม่น้ำโขง
๔. จัดให้มีน้ำสะอาดและการประปา
๕. จัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๖. ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๗. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ด้านบุคลากร
<p><u>จุดแข็ง</u></p> <p>-ผู้บริหารเทศบาลตำบลเวียง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐานภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านและถนน เชื่อมโยงกับ อบท.ข้างเคียง เช่น เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน เทศบาลตำบลบ้านแซว เทศบาลตำบลโยนก องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>-การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะถนนเชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ซึ่งเกินกำลังงบประมาณที่เทศบาลตำบลเวียงที่จะสามารถทำได้</p> <p>-ถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร เป็นดินโคลนและดินลูกรัง ในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป-มาค่อนข้างลำบาก</p> <p><u>โอกาส</u></p> <p>-ขอรับการสนับสนุนจากส่วนราชการอื่น เช่น กรมทางหลวงชนบท</p> <p><u>ปัญหาอุปสรรค/ภัยคุกคาม</u></p> <p>-การขยายไฟฟ้าและประปาอยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค เทศบาลตำบลเวียงจึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นสามารถดำเนินการได้เพียงการให้การสนับสนุนงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน</p>	<p><u>จุดแข็ง</u></p> <p>-เทศบาลตำบลเวียง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านวิศวกรรมโยธา</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>-เทศบาลตำบลเวียง ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างเขียนแบบ</p> <p><u>โอกาส</u></p> <p>-ขอรับการสนับสนุนจากส่วนราชการอื่น เช่น กรมทางหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การประปาส่วนภูมิภาค</p>

๕.๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษาและส่งเสริม ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๓. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. การสังคมสงเคราะห์ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
๕. การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๖. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๗. การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับนันทกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๘. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

การวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ด้านบุคลากร
<p>- ประชาชนมีฐานะยากจน ประมาณ ๒๐ % จากครัวเรือนทั้งหมด ๓,๑๔๘ ครัวเรือน</p> <p>- ปัญหาทางสังคม ได้แก่ ยาเสพติด โรคติดต่อ แรงงานต่างด้าว และความมั่นคงตามแนวชายแดน</p> <p>- แรงงานไม่มีคุณภาพ ระดับการศึกษาต่ำ ไม่สามารถรองรับตลาดแรงงานในท้องถิ่นได้</p> <p>- ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง</p> <p>- ด้านการส่งเสริมสุขภาพยังขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา</p> <p><u>โอกาส</u></p> <p>- มีสถาบันการศึกษา สถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการออกกำลังกาย</p> <p><u>ปัญหาอุปสรรค/ภัยคุกคาม</u></p> <p>- มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว นำมาซึ่งโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคเท้าช้าง โรคไข้มาลาเรีย</p> <p>- ปัญหาความมั่นคงตามแนวชายแดน เนื่องจากมีพื้นที่เป็นภูเขาและมีอาณาเขตติด ชายแดนประเทศสหภาพเมียนมาร์ และประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ใช้เป็นเส้นทางลำเลียงยาเสพติด เข้าประเทศ</p>	<p><u>จุดแข็ง</u></p> <p>- เทศบาลตำบลเวียง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการพัฒนาชุมชน</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>- เทศบาลตำบลเวียง ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ</p> <p><u>โอกาส</u></p> <p>- ขอรับการสนับสนุนบุคลากรจากส่วนราชการอื่น เช่น โรงพยาบาลเชียงแสน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนบ้านสบรวก</p> <p>- มีศูนย์กู้ชีพเวียงผาเงาตั้งอยู่ในพื้นที่บริการ และช่วยเหลือประชาชน</p>

๕.๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน/สังคม/การรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

การวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	ด้านบุคลากร
<p><u>จุดแข็ง</u> -มีหลักการทำงานโดยมุ่งเน้นให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนจัดฝึกอบรม อบรม.ชรบ.อพป.ของแต่ละหมู่บ้าน</p> <p><u>จุดอ่อน</u> -มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การเข้า-ออก ประเทศทำได้ง่ายและสะดวก รวดเร็วมากเกินไป</p> <p><u>โอกาส</u> - ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานราชการอื่น เช่น หน่วยเรือปฏิบัติงานตามลำน้ำโขง ด้านตรวจคนเข้าเมืองเชียงแสน ตำรวจภูธรเชียงแสน ตชด.</p> <p><u>ภัยคุกคาม</u> -มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมื่อมีการก่อเหตุอาชญากรรมและข้ามประเทศของตนไปจึงยากแก่การติดตาม</p>	<p><u>จุดแข็ง</u> -มีเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา -มีบุคลากรด้านการรักษาความสงบจำนวน ๒ อัตรา ในตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ -มีรถดับเพลิง,รถบรรทุกน้ำจำนวน ๒ คัน -มีรถกระเช้าจำนวน ๑ คัน -มีรถชุดตื่นตะขาบจำนวน ๑ คัน</p> <p><u>จุดอ่อน</u> - การดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมของเทศบาล ซึ่งมีมวลชนจำนวนมากทำให้อัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอ</p> <p><u>โอกาส</u> -การจัดระเบียบชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อย ได้ขอรับการสนับสนุนบุคลากรจากส่วนราชการอื่น เช่น หน่วยเรือปฏิบัติงานตามลำน้ำโขง ด้านตรวจคนเข้าเมืองเชียงแสน ตำรวจภูธรเชียงแสน ตชด.</p> <p><u>ปัญหาอุปสรรค/ภัยคุกคาม</u> -อัตรากำลังด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยไม่เพียงพอ</p>

๕.๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลเวียง

๒. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๓. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ

๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว	ด้านบุคลากร
<p><u>จุดแข็ง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -ทำเลที่ตั้ง เหมาะแก่การการค้า ระหว่างประเทศและเป็นศูนย์กลางการค้าในอนุภาคลุ่มแม่น้ำโขง -มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงามและมีชื่อเสียง เช่น สามเหลี่ยมทองคำ, วัดพระธาตุดอยจอมกิตติ, วัดผาเงา, วัดป่าสักทำให้มีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศหลั่งไหลมาชมทัศนียภาพที่สวยงามของสถานที่ท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก <p><u>จุดอ่อน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -การจัดการด้านการตลาด การผลิต และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรไม่มีประสิทธิภาพ -มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เมียนมาร์ และลาว มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดมีประชากรแฝง <p><u>โอกาส</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นโยบายต่างๆ ของรัฐบาล จังหวัด และอำเภอ ได้แก่ การพัฒนาการเกษตรเพื่อการส่งออก (ครัวของโลก) สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ส่งเสริมรัฐวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปราบปรามยาเสพติดและผู้มีอิทธิพล -สภาวะทางเศรษฐกิจของจังหวัดเชียงรายเริ่มดีขึ้น และการค้าระหว่างประเทศเพื่อนบ้านมีอัตราเพิ่มขึ้นทุกๆ ปี -มีการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์หมู่บ้าน เพื่อเป็นแหล่งทุนให้แก่ประชาชนภายใน หมู่บ้าน <p><u>อุปสรรค/ภัยคุกคาม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -การติดต่อกับชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า และลาว จีน ต้องขนส่งสินค้าผ่านทางแม่น้ำโขงและแม่น้ำรวก ซึ่งต้องลงทุนสูง ซึ่งประชาชนชาวบ้านธรรมดาไม่สามารถดำเนินการได้ 	<p><u>จุดแข็ง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -เทศบาลตำบลเวียง มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ที่ให้ความรู้และส่งเสริมกลุ่มอาชีพผลิตของที่ระลึกจำหน่ายในบริเวณสถานที่ท่องเที่ยว เช่น สามเหลี่ยมทองคำ <p><u>จุดอ่อน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -เทศบาลตำบลเวียง ยังขาดบุคลากรด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว -ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ไม่มีเงินลงทุน <p><u>โอกาส</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -การค้าระบบเศรษฐกิจพิเศษเป็นการค้าขายระดับประเทศ

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

การวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ด้านบุคลากร
<p><u>จุดแข็ง</u></p> <p>-ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการปลูกต้นไม้เป็นประจำทุกปี มีการควบคุมการบำบัดน้ำเสียของ โรงแรม ร้านอาหารและสถานประกอบการ มีการกำจัดขยะมูลฝอยแบบฝังกลบ มีการรณรงค์ป้องกันและควบคุมไฟฟ้าและมีมาตรการการเผาเศษหญ้าและวัชพืช</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>-เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียงมีสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญในปีหนึ่งมีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวจำนวนมากนำมาซึ่งขยะมูลฝอยจำนวนมากเช่นกันและมีพื้นที่จำกัดในการกำจัดขยะมูลฝอย</p> <p>-ประชาชนยังขาดความรู้ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมและการคัดแยกขยะของครัวเรือน</p> <p><u>โอกาส</u></p> <p>-หน่วยงานด้านการสาธารณสุขให้การสนับสนุนความรู้ด้านกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p><u>อุปสรรค/ภัยคุกคาม</u></p> <p>-สถานที่ทิ้งขยะมีจำกัด วิธีการกำจัดขยะแบบฝังกลบอาจทำให้เกิดการซึมซับเชื้อโรคลงในดินและอาจมีผลต่อการผลิตน้ำประปาเพื่อบริโภค</p> <p>-การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลดมลพิษต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก</p>	<p><u>จุดแข็ง</u></p> <p>-เทศบาลตำบลเวียง มีบุคลากรจัดเก็บขยะมูลฝอยจำนวน ๖ คน มีรถบรรทุกขยะ จำนวน ๒ คัน มีคนขับรถจำนวน ๒ คน</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>-เทศบาลตำบลเวียง ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และต้องร้องขอจากหน่วยราชการอื่น</p> <p><u>โอกาส</u></p> <p>-ขอรับการสนับสนุนจากส่วนราชการอื่น เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน</p>

๕.๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

การวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	ด้านบุคลากร
<p><u>จุดแข็ง</u></p> <p>-มีการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี แลภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น กิจกรรมรดน้ำเข้าพรรษา กิจกรรมเข้าวัดทุกวันพระ โครงการอบรม คุณธรรมจริยธรรม ประเพณีถวายเทียนพรรษา ประเพณียี่เป็ง ประเพณีปีใหม่เมือง ประเพณีบุญบั้งไฟ</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>-ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเวียง มีหลายหลาย เผ่าพันธุ์ เช่น ไทยลื้อ ไทยใหญ่ ชุมชนเมือง ไทยอีสาน ทำให้มีประเพณีวัฒนธรรมแตกต่างกัน</p> <p>-ประชาชนคนรุ่นใหม่ยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา เพื่อเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ</p> <p><u>โอกาส</u></p> <p>-ในพื้นที่อำเภอเชียงแสน มีสถาบันการศึกษา ตั้งแต่ระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา</p> <p><u>อุปสรรค/ภัยคุกคาม</u></p> <p>-สื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ระบบอินเทอร์เน็ตเป็นภัยเงียบที่อาจก่อให้เกิดอาชญากรรมสำหรับเด็กนักเรียนได้ ถ้าโรงเรียนขาดการกำกับดูแลให้ถูกทาง</p>	<p><u>จุดแข็ง</u></p> <p>-กิจกรรมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่าง เทศบาลและประชาชน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร สมาชิกสภา และ พนักงานเทศบาล</p> <p>-มีครูและบุคลากรทางการศึกษาศึกษา ประจำศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๙ อัตรา</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>-เทศบาลตำบลเวียง บุคลากรทางการศึกษายังขาด ประสบการณ์ในการแนะนำให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชนในการยึดมั่นคำสอนทางศาสนา</p> <p><u>อุปสรรค/ภัยคุกคาม</u></p> <p>-การถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้าและขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ มีผลกระทบต่อแผนการดำเนินงานของ อบท.</p>

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและเทศบาลเมืองภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๔. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
๕. การสาธารณสุขการ
๖. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
๗. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. การส่งเสริมกีฬา นันทนาการ
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๐. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๒๑. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๒๒. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
๒๔. การจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๕. การผังเมือง
๒๖. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๗. การควบคุมอาคารและผังเมือง
๒๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๙. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓๐. กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
๓๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
๓๒. การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๓๓. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินอันของเทศบาลตำบล

การวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ	ด้านบุคลากร
<p>จุดแข็ง -มีการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีและสมาชิกสภาจากประชาชนโดยตรงทำให้ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลเป็นคนในพื้นที่ย่อมรู้ปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง</p> <p>จุดอ่อน -ระบบสารสนเทศยังไม่ทั่วถึงและไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>อุปสรรค/ภัยคุกคาม -ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลางอย่างเพียงพอในการพัฒนาโครงการใหญ่ ๆ เช่น โครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวขนาดใหญ่, เตาเผาขยะ, เขื่อนป้องกันตลิ่ง ภายในเขตความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียง</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ บุคลากรมีความอดทนสูงในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและปลอดภัย บุคลากรสนับสนุนการทำงานและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง มีการสำรองข้อมูลสารสนเทศจากเครื่องคอมพิวเตอร์ <p>จุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> จำนวนบุคลากรมีน้อย บุคลากรมีภาระงานหลายด้านหลายหน้าที่ บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอกน้อย ปฏิบัติงานตามแผนได้ไม่ครบถ้วน กิจกรรมสัมพันธ์ในกลุ่มมีน้อย ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน <p>โอกาส</p> <ol style="list-style-type: none"> พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานมีความคล่องตัว มีงบประมาณ ที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน มีเทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเว็บไซต์ของหน่วยงานในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารไปสู่สาธารณะชน <p>ปัญหาอุปสรรค และภัยคุกคาม</p> <ol style="list-style-type: none"> การบริหารบุคคลในระบบอุปถัมภ์ ขาดการแข่งขันทำให้ขาดโอกาสที่จะได้คนมีความรู้ความสามารถที่แท้จริงเข้ามาทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่เป็นอัตราจ้าง ทำให้ขาดความมั่นคงในการทำงาน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลเวียง ดำเนินการ

เทศบาลตำบลเวียง ได้พิจารณาภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาล แนวทางการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย แผนพัฒนาอำเภอเชียงแสน และแผนพัฒนาเทศบาลตำบลเวียง จึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน

๑. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
๒. มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน
๓. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
๔. มีอาคารที่มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๑. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
๒. ส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของกลุ่มเกษตรกร
๔. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาด้านการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
๒. อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. พัฒนาสื่อการเรียนการสอน เพิ่มเทคโนโลยีสมัยใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๑. เด็ก เยาวชน ประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง
๒. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. จัดให้มีสถานที่พักผ่อนของชุมชน
๔. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมในชุมชน
๒. รักษาแหล่งน้ำ ป่าไม้
๓. พัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภคในชุมชน
๔. การกำจัดขยะมูลฝอยในครัวเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๑. พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน
๒. พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน
๓. พัฒนาการจัดเก็บรายได้
๔. ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. การสาธารณสุขและการอนามัยครอบครัว
๕. การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๘. เพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
๙. ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง วิเคราะห์ อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลเวียง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพ อยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเวียง (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลเวียง (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนางานกว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนการดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ เทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทรัฐสังคมเมืองอย่างรวดเร็วคนไม่อยู่กับงานที่ต้องปฏิบัติ
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลัง
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครู กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

เทศบาลตำบลเวียง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาและหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๔ อัตราเนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเวียง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลเวียง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๑๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๔ อัตรา และได้กำหนดข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในส่วนสำนักปลัดเทศบาล มีภาระงานที่มากขึ้น เนื่องจากนโยบายผู้บริหารที่ต้องการบริการประชาชนอย่างรวดเร็ว ทันเวลา ทำให้มีผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ งานล่าช้า อีกทั้งยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนด ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา ประกอบกับ รถยนต์ส่วนบุคคล มีทั้งรถบรรทุกขยขนาด ๕๐ ลิตร ,รถเอนกประสงค์ขนาดเล็ก, รถบรรทุก ๖ ล้อ(รถกระเช้า) ,รถแม็คโคร (ประจำบ่อขย) แต่ยังขาดบุคคลที่มีความรู้สามารถเฉพาะตำแหน่งขับรถดูแลรักษารถดังกล่าว ทำให้รถขาดการบำรุงรักษาที่ตรงจุด จึงเกิดการชำรุดเสียหายบ่อยครั้ง จึงขอกำหนดประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา และประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับรถ จำนวน ๑ อัตรา หรือประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับรถ(ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา สำหรับกองช่าง มีภาระงานจำนวนมาก เช่นงานเอกสาร หนังสือรับ หนังสือส่ง การขออนุญาตใช้ที่สาธารณประโยชน์ของเทศบาล การรับคำร้องขออนุญาตก่อสร้างอาคาร จึงขอ กำหนดประเภทพนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา และกองศึกษามีภาระงานด้านการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีอยู่ ๓ แห่ง แต่ไม่มีผู้ดูแลทำความสะอาด บริเวณโดยรอบ เช่น การตัดหญ้า ตัดแต่งกิ่งไม้ต่างๆ จึงขอ กำหนดประเภทพนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง) จำนวน ๑ อัตราและภารกิจการบริหารงานด้านการสนับสนุนการศึกษามีจำนวนที่มากขึ้น ทำให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน จึงขอ กำหนดประเภทพนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) ๒ อัตรา เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียง มีรายได้ค่อนข้างจำกัด ดังนั้นแล้ว หากมีงบประมาณเพียงพอ ตามช่วงเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จะดำเนินการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางต่อไป

ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเวียง
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียง หลัก และภารกิจรองของเทศบาลตำบลเวียง ดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว
เทศบาลตำบลเวียง มีความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาลตำบลเวียง

ความคาดหวังระยะสั้น ในสำนักปลัดเทศบาล มีภารกิจงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่
เพิ่มขึ้นจำนวนมากและจำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล จึงควรดำเนินการดังนี้

๑. ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานเทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งและพนักงาน
เทศบาลนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาล
๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่เป็น
ตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของสำนักปลัดเทศบาล

ความคาดหวังระยะยาว กำหนดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แยกจากสำนักปลัดเทศบาล เนื่องจากปัจจุบันมี
ภารกิจเกี่ยวกับโรคติดต่อ,สิ่งแวดล้อมเป็นพิษทั้งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ ฯลฯ

๒. กองคลัง

ความคาดหวังระยะสั้น -

ความคาดหวังระยะยาว -

๓. กองช่าง

ความคาดหวังระยะสั้น

๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองช่าง
๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่เป็น
ตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของกองช่าง

ความคาดหวังระยะยาว -

๔. กองการศึกษา

ความคาดหวังระยะสั้น

๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่เป็น
ตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของสำนักปลัดเทศบาล

ความคาดหวังระยะยาว -

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ความคาดหวังระยะสั้น -

ความคาดหวังระยะยาว -

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลเวียง

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลเวียง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลเวียง ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๖ รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการของเทศบาล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดลองคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประชาชน ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ ตรวจสอบยอดเงินทรองราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชีตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงินด้วย ตรวจสอบการปฏิบัติงานพร้อมทั้งหลักฐานการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ และการก่องหน้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทรองราชการ ตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปของเทศบาล - งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี ** รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษา นายกเทศมนตรี และเลขานุการ นายกเทศมนตรี - งานกิจการสภาเทศบาล - งานแผนและงบประมาณ <p>-งานนิติการ</p> <p>-งานเทศกิจ</p> <p>-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>-งานประชาสัมพันธ์</p> <p>-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>-งานบริหารงานทั่วไป**</p> <p>๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง -งานการเจ้าหน้าที่** -งานสวัสดิการสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส -งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานธุรการ 	<p>๑.สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปของเทศบาล - งานกิจการสภาเทศบาล - งานแผนและงบประมาณ <p>-งานนิติการ</p> <p>-งานเทศกิจ</p> <p>-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>-งานประชาสัมพันธ์</p> <p>-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง -งานสวัสดิการสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส -งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานธุรการ 	<p>**ปรับลดงาน เนื่องจากมีภาระงานที่ซ้ำซ้อนกันจำนวน ๒ งาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษา นายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี -งานบริหารงานทั่วไป <p>**ปรับลดงาน เนื่องจากมีภาระงานที่ซ้ำซ้อนกันจำนวน ๑ งาน คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเจ้าหน้าที่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานการเงินและบัญชี -งานพัฒนารายได้ -งานธุรการ -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์** 	<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานการเงินและบัญชี -งานพัฒนารายได้ -งานธุรการ 	<p>**ปรับลดงาน เนื่องจากมีภาระงานที่ซ้ำซ้อนกันจำนวน ๑ งาน คืองานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p>
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานวิศวกรรม -งานสาธารณูปโภค -งานธุรการ -งานสถาปัตยกรรม** -งานผังเมือง** -งานสวนสาธารณะ** 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานวิศวกรรม -งานสาธารณูปโภค -งานธุรการ 	<p>**ปรับลดงาน เนื่องจากมีภาระงานที่ซ้ำซ้อนกันจำนวน ๓ งาน คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสถาปัตยกรรม -งานผังเมือง -งานสวนสาธารณะ
<p>๔.กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานธุรการ -งานการศึกษาปฐมวัย -งานกิจกรรมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม -งานกีฬาและนันทนาการ -งานการเงินและบัญชี 	<p>๔.กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานธุรการ -งานการศึกษาปฐมวัย -งานกิจกรรมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม -งานกีฬาและนันทนาการ -งานการเงินและบัญชี 	
<p>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตรวจสอบภายใน 	<p>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลเวียง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๒. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนที่เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๓. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และ งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำงาน ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำงาน ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		

$$** \text{ เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ \times ๖) = ๑,๓๘๐ \text{ ชั่วโมง} \\ \text{หรือ (๑,๓๘๐ \times ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}}$$

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การกำหนดกรอบอัตรากำลังควรพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเวียง ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวสร้างสรรค์โดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับสินค้าเกษตรเชิงสร้างสรรค์ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการค้า การลงทุน การบริการ และโลจิสติกส์

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองการบริหาร

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ของเทศบาลตำบลเวียง มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ	
๑		ปลัดเทศบาล	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-		
			ระดับกลาง					
๒		รองปลัดเทศบาล	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-		
			ระดับต้น					
๓.	สำนักปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	อำนาจการ ระดับต้น	๑	๑	-		
๔.		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	อำนาจการ ระดับต้น	๑	๑	-		
๕.		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ ปก./ ชก.	๑	๑	-		
๖.		นิติกร	วิชาการ ปก./ ชก.	๑	-	๑		
๗.		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ทั่วไป ปง./ ชง.	๑	๑	-		
๘.		ผ.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๙.		ผ.นิติกร	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	ว่างเต็ม ๒๙ พ.ค.๖๖	
๑๐.		ผ.เจ้าพนักงานเทคนิค	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-		
๑๑.		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-		
๑๒.		ฝ่ายอำนาจการ						
๑๓.		หัวหน้าฝ่ายอำนาจการ	อำนาจการ ระดับต้น	๑	๑	-		
๑๔.		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ปก./ ชก.	๑	๑	-		
๑๕.		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ปก./ ชก.	๑	๑	-		
๑๖.		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ ปก./ ชก.	๑	-	๑		
๑๗.		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ ชง.	๑	๑	-		
๑๘.		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป ปง./ ชง.	๑	๑	-		
๑๙.		ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๒๐.		ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-		
			คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๙	๘	๑	ว่างเต็ม ๑มี.ย.๖๖
		กองคลัง						
๒๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง		อำนาจการ ระดับต้น	๑	๑	-		
๒๒.	ฝ่ายบริหารงานการคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง		อำนาจการ ระดับต้น	๑	๑	-		
๒๓.	นักวิชาการเงินและบัญชี		วิชาการ ปก./ ชก.	-	-	๑	ว่างเต็ม ๑๒ มี.ย.๖๖	
๒๔.	นักวิชาการพัสดุ		วิชาการ ปก./ ชก.	๑	๑	-		
๒๕.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		ทั่วไป ปง./ ชง.	๑	๑	-		
๒๖.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		ทั่วไป ปง./ ชง.	-	๑	๑		

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลัง ที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ	
๒๗		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๒๘		ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๒๙		ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๓๐		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-		
๓๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการ ระดับต้น	๑	๑			
๓๒		ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง	อำนวยการ ระดับต้น	๑	-	๑		
๓๓		วิศวกรโยธา	วิชาการ ปก./ ชก.	๑	๑	-		
๓๔		นายช่างเขียน ปง./ชง.	ทั่วไป ปง./ ชง.	๑	-	๑	ว่างเดิม ๒๙ พ.ค.๖๖	
๓๕		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๓๖		ผช.นายช่างนายโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๓๗		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	๑	ว่างเดิม ๑ ก.พ.๖๖	
๓๘	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการ ระดับต้น	๑	๑	-		
๓๙		ฝ่ายบริหารงานการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	อำนวยการ ระดับต้น	๑	-	๑	ว่างเดิม ๒ มี.ค.๖๖	
๔๐		นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	วิชาการ ปก./ ชก.	๑	๑	-		
๔๑		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ปง./ ชง.	-	-	๑	ว่างเดิม ๒๙ พ.ค.๖๖	
๔๒		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
		๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบรวก						
๔๓		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	๑	**	
๔๔		ครู(คศ.๑)	สายงานการสอน	๒	๒	-		
๔๕		ครู(คศ.๒)	สายงานการสอน	๑	๑	-		
		๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบคำ						
๔๖		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	๑	**	
๔๗		ครู(คศ.๒)	สายงานการสอน	๑	๑	-		
๔๘		ผช.ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๔๙		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-		
		๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกียง						
๕๐		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	๑	**	
๕๑		ครู(คศ.๒)	สายงานการสอน	๒	๒	-		
๕๒		ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย)	สายงานการสอน	๑	-	๑		
๕๓		ผช.ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลัง ที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๕๔	หน่วย ตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ปก./ ชก.	๑	๑	-	
รวม				๖๗	๕๕	๑๔	

หมายเหตุ: ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

สรุปตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ชื่อเหมือนกับพนักงานเทศบาล

ตำแหน่งลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างภารกิจที่ รวมทั้งกรอปร่าง (ชื่อเหมือนพนักงานเทศบาล)	พนักงานเทศบาลทั้งหมด (รวมกรอปรออัตราว่าง)
๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๔ อัตรา	๑. พนักงานเทศบาล (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๒๖ อัตรา
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราร่าง) จำนวน ๑ อัตรา	๒. พนักงานเทศบาล (อัตราร่าง) จำนวน ๑๓ อัตรา
๓. รวมทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา	๓. รวมทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา
สรุป ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานเทศบาล มีจำนวนร้อยละ ๔.๓๔ ของกรอปรพนักงานเทศบาลทั้งหมด $\frac{(\text{จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ} \times ๑๐๐)}{\text{จำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด}} = \frac{๑๕ \times ๑๐๐}{๓๙} = ๓๘.๔๖\%$	

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลเวียง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเวียง ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงอย่างสมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนมีอาชีพและมีรายได้พอเพียงสามารถพึ่งพาตนเองได้	- ปลัดเทศบาล - ทน.สำนักปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองการศึกษา - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์ฯ - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข	พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนยกระดับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย ประชาชนมีสุขภาพดี สามารถดูแลตัวเองได้อย่างเหมาะสมและได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง	- ปลัดเทศบาล - ทน.สำนักปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองการศึกษา - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข	ปลัดเทศบาล - ทน.สำนักปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองการศึกษา - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมให้ดำรงอย่าง สมบูรณ์และยั่งยืน</p>	<p>อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเกิดความ สมบูรณ์ น่ายุ่และยั่งยืน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - ทน.สำนักปลัดเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - ผอ.กองการศึกษา - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการสาธารณสุข
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</p> <p>การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร</p>	<p>เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการ การบริหารงานของ เทศบาลตำบลเวียง ให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำงานในทุกภาคส่วน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเทศบาลทุกระดับ

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเวียง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพจึงได้มีการนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก/ชก ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๔ ม.ค.๖๕(กสณ.สรรหา)
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา ปฏิบัติติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒๙พ.ค.๖๖
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๔ ม.ค.๖๕(กสธ.สรรหา)
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๘	๙	๙	๙	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา ว่างเดิม ๑ มี.ย.๖๖
กองคลัง(๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑๒ มี.ย.๖๖
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	-	ว่างเดิม ๑ ก.พ.๖๔(กสธ.สรรหา)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	ว่างเดิม ๒ มี.ค.๖๖ กสธ.สรรหา		

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
วิศวกรโยธาชำนาญการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียน ปง./ชง. ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒๙ พ.ค.๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างนายโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ก.พ.๖๖
กองการศึกษา(๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	ว่างเดิม ๒ มี.ค. ๖๖ กสณ.สรรหา		
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑ -	๑ -	๑ -	๑ -	- -	- -	- -	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒๙ พ.ค.๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบรวก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู(คศ.๑)	-				+๑			**
ครู(คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบคำ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู(คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	-	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-			
๓.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกียง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู(คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	+๑	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย)	-	๑	๑	๑	-			ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๐ กสณ.สรรหา

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติการ/ชำนาญการ								
รวมทั้งสิ้น	๕๒	๖๔	๖๔	๖๔	+๓	-	-	

หมายเหตุ: ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ผลการใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นและประโยชน์ตอบแทนอื่น คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๓๕

เทศบาลตำบลเวียง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างตามภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกิดเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตราการจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๓๘,๗๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๘๒๗,๕๒๐	๘๔๘,๗๖๐	๘๗๐,๗๒๐	๕๓,๒๓๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๖๘๐,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๒,๒๔๐	๗๔๔,๗๒๐	๗๖๗,๔๐๐	๗๙๑,๖๔๐	๕๖,๗๓๐
๓	หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๓๖,๓๑๐
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๓๔,๑๑๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	มท/ท.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๒๔๐	๘,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๗,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	๒๒,๙๘๐
๖	นิติกร	ท/ท	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๒๙,๖๑๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป/ช	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๕๒๐	๒๗,๐๓๐
๘	ผช.นักวิเคราะห์(มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๒๐๔,๗๖๐	๒๑๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
๙	ผช.นิติกร (มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๒๐๔,๗๖๐	๒๑๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
๑๐	ผช. จพง.เทคนิค(มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๑๖๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๙๒๐	๑๘๙,๒๔๐	๑๔,๐๑๐
๑๑	ผช. จพง.เทคนิค(มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๖,๒๘๐	๑๖๓,๕๒๐	๑๑,๕๐๐
๑๒	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐

ว่างเต็ม ๒๙ พ.ค. ๖๕

ว่างเต็ม ๒๙ พ.ค. ๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่ายในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	ฝ่ายอำนวยการ																				
๑๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๓๗,๔๑๐		
๑๔	นักทรัพยากรบุคคล	บก/ชม	๑	๔๒๙,๒๔๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๓๕,๖๔๐	
๑๕	นักพัฒนาชุมชน	บก/ชม	๑	๓๓๖,๓๖๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗,๖๐๐	
๑๖	นักวิชาการสาธารณสุข	บก/ชก	๑	๓๕๕,๓๒๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕,๖๔๐	
๑๗	เจ้านักงานสาธารณสุข	ปร/ชง	๑	๑๓๘,๑๒๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๑,๕๑๐	
๑๘	เจ้านักงานธุรการ	ปร/ชง	๑	๓๑๓,๔๔๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๖,๑๒๐	
๑๙	ผช.จพง.ธุรการ(มีคุณวุฒิ)		๑	๒๒๐,๙๒๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๒๖,๑๒๐	
๒๐	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน(มีคุณวุฒิ)		๑	๒๑๔,๖๘๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๖,๑๒๐	
๒๑	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน(มีคุณวุฒิ)		๑	๑๔๕,๒๐๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๗,๘๘๐	
๒๒	คนงาน		๙	๙๗๒,๐๐๐	-		๙	๙	๙	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๘๑,๐๐๐
	กองคลัง (๑๔)																				วางเดิม ๑ อัตรา วันที่ ๑ มี.ย.๖๖
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๓๕,๓๒๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖,๓๑๐
	ฝ่ายบริหารงานคลัง																				
๒๔	หัวหน้าฝ่ายงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๓๕,๑๑๐
	นักวิชาการพัสดุ																				
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	บก/ชม	๑	๔๒๒,๖๔๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๓๕,๖๔๐
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	บก/ชก	๑	๓๕๕,๓๒๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕,๖๔๐

52

วางเดิม ๑ มี.ย.๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่ค้างชำระค้างใช้ ในช่วงระยะเวลา ๑ ปี ข้างหน้า				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	-	๒๕๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๒๕,๘๒๕	
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๙๔๐	๑๕,๗๒๐		
๒๙	ผ.ช. จพง. พัสดุ(มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๑๖๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๗๕,๘๐๐	๑๘๒,๘๘๐	๑๙๐,๒๐๐	๑๕,๐๘๐		
๓๐	ผ.ช. จพง. จัดเก็บรายได้(มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๒๑๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๒๔,๒๘๐	๒๓๓,๒๘๐	๒๔๒,๖๔๐	๑๗,๙๗๐		
๓๑	ผ.ช. จพง. ธุรกิจ(มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๑๗๘,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๘๕,๖๔๐	๑๙๓,๐๘๐	๒๐๐,๘๘๐	๑๕,๘๗๐		
๓๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๑๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๓๐,๐๐๐		
กองช่าง (๑๕)																			
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๙,๐๘๐		
๓๔	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๒,๘๐๐		
																		ว่างเต็ม ๒ มี.ค.๖๖ อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.ท.	
๓๕	วิศวกรโยธา	ปท/ชผ	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๗,๓๖๐	๓๓๗,๒๐๐	๓๑,๕๔๐		
๓๖	นายช่างเขียนแบบ	ปง/ชง	๑	-	๒๕๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๖๗,๓๖๐	๒๗๗,๘๐๐	๒๘๘,๒๔๐	๓๐,๕๔๐		
๓๗	ผ.ช. นายช่างโยธา(มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๔๗,๕๒๐	๑๕๗,๒๘๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๑,๕๐๐		
๓๘	ผ.ช. จพง. ธุรกิจ(มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๒๑๕,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๒๔,๘๐๐	๒๓๓,๐๔๐	๒๔๒,๔๐๐	๑๗,๙๕๐		
๓๙	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๑๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๓๐,๐๐๐		
กองการศึกษา (๑๘)																			
๔๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๕,๔๘๐	๑๕,๔๘๐	๓๙,๐๘๐		

ว่างเต็ม ๑ ก.พ.๖๖

ว่างเต็ม ๑ ก.พ.๖๖


ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ค)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙	
๔๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๓๒,๘๐๐ ว่างเดิม ๒ มี.ค.๖๖ อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.ท.
๔๒	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/ชก	๑	๒๔๑,๔๔๐	-	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๐,๑๒๐	
๔๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๓/ชง	๑	๒๕๗,๙๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๑๕,๔๔๐ ว่างเดิม ๒๙ พ.ค.๖๖	
๔๔	ผ.ช.จพง.จรกิจการ(มีคุณวุฒิ) ศพด.บ้านสบรวก		๑	๒๐๐,๘๘๐	-	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๐๘,๒๘๐	๒๐๘,๒๘๐	๒๐๘,๒๘๐	๑๖,๗๔๐	
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑			๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๖๔ ** กำหนดเพิ่ม
๔๖	ครู	คศ.๑	๒			๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๗	ครู	คศ.๒	๑			๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑			๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	** กำหนดเพิ่ม
๔๙	ครู	คศ.๒	๑			๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑			๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๑	ผ.ช.ครูผู้ช่วย		๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๕,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐	
๕๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑			๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	** กำหนดเพิ่ม
๕๓	ครู	คศ.๑	๑			๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๔	ครู	คศ.๒	๑			๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๕	ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย)		๑			๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๖	ผ.ช.ครูผู้ช่วย		๑			๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๐ เงินอุดหนุน


ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะคงใช้ ในช่วงระยะเวลา 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				
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปว.๓๓	๑	๓๒๓,๓๖๐	-	๑	๑	-				๑๒,๖๐๐	๑๓,๓๒๐						
(๔)	รวมทั้งสิ้น		๒๗	๑๓,๙๒๗,๕๐๐	๔๒๖,๐๐๐	๒๗	๒๗	+๓				๔๒๑,๒๐๐	๔๔๓,๗๖๐	๔๕๓,๓๖๐	๑๕,๒๑๘,๑๐๐	๑๕,๖๓๕,๕๐๐	๑๕,๖๓๕,๕๐๐	๒๖,๕๘๐	๒๖,๕๘๐
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		


หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๕๙,๒๒๑,๙๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ ความเป็นฐานการคำนวณ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ คือ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕๙,๒๒๑,๙๐๐ บาท = (๕๙,๒๒๑,๙๐๐ x ๕%) + ๕๙,๒๒๑,๙๐๐ = ๖๒,๓๓๘,๘๕๒ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ คือ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๖๒,๓๓๘,๘๕๒ บาท = (๖๒,๓๓๘,๘๕๒ x ๕%) + ๖๒,๓๓๘,๘๕๒ = ๖๕,๖๑๙,๘๓๔ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ คือ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๖๕,๖๑๙,๘๓๔ บาท = (๖๕,๖๑๙,๘๓๔ x ๕%) + ๖๕,๖๑๙,๘๓๔ = ๖๙,๐๙๗,๕๐๙ บาท

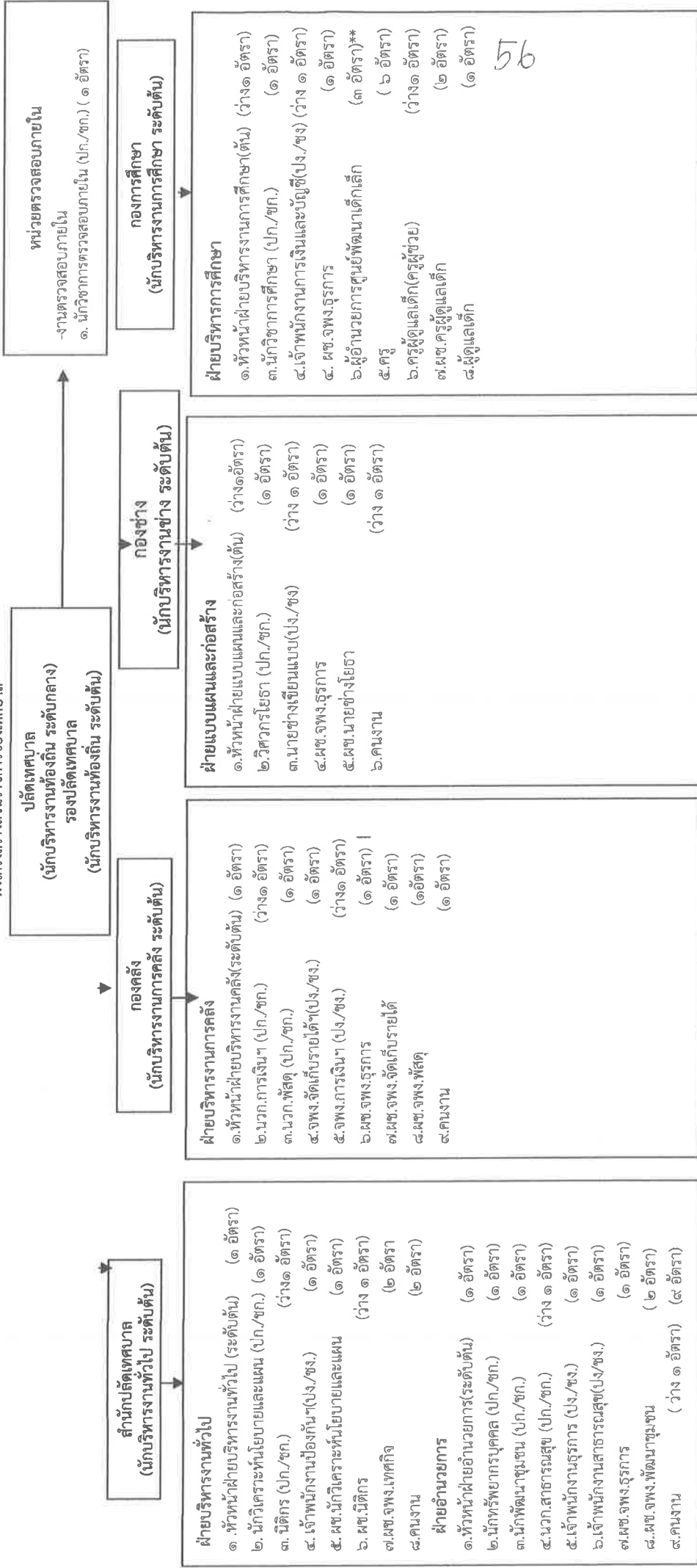
: ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำถาวร รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ แต่ไม่ต่อนามาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ (นายเจตนิพัทธ์ กันศรีเวียง) หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

ร้อยโท  ผู้ตรวจสอบ (กิตติชัย เจริญยิ่ง) ปลัดเทศบาลตำบลเวียง

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล (นายพลภพ มานะมนตรีกุล) นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

ผังโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล



56

ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มีที่ว่าง)	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท วิชาการ (ชก)	ประเภท วิชาการ (ชข)	ประเภท ทั่วไป (ชง)	ประเภท ทั่วไป (อว/เล)	ลูกจ้าง ประจำ	ครู	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	๑/-	๑/-	๗/๒	-	-	๔/-	-	๒/-	-	-	๖/๔	๑๔/๑	๑๓๗/๑	๖๗

ผังโครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

เทศบาลตำบลเวียง

อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(มีบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานราชการทั่วไปของเทศบาล
- งานกิจการสภาเทศบาล
- งานแผนและงบประมาณ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานเทศกิจ
- งานนิติการ
- งานประชาสัมพันธ์
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ต้น) (๑ อัตรา)
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
๓. นักคิด (ปก./ชก.) (ว่าง ๑ อัตรา)
๔. เจ้าหน้าที่งานป้องกัน(ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
๕. ผ.ช.นักวิเคราะห์ (๑ อัตรา)
๖. ผ.ช.นิติกร (ว่าง ๑ อัตรา)
๗. ผ.ช.จพง.เทศกิจ (๒ อัตรา)
๘. คนงาน (๒ อัตรา)

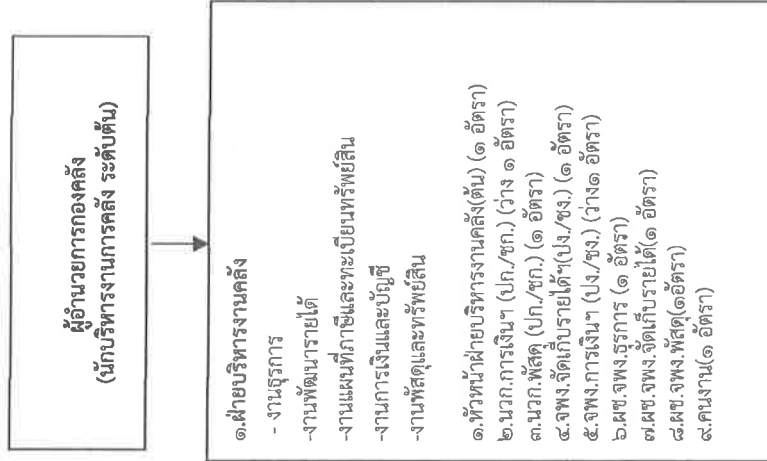
๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ

- งานบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
- งานธุรการ
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส

๑. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(ต้น) (๑ อัตรา)
๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
๓. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
๔. น.ว.ก.สาธารณสุข (ปก./ชก.) (ว่าง ๑ อัตรา)
๕. จพง.สาธารณสุข(ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
๗. ผ.ช.จพง.ธุรการ (๑ อัตรา)
๘. ผ.ช.จพง.พัฒนาชุมชน (๒ อัตรา)
๙. คนงาน (๕ อัตรา)

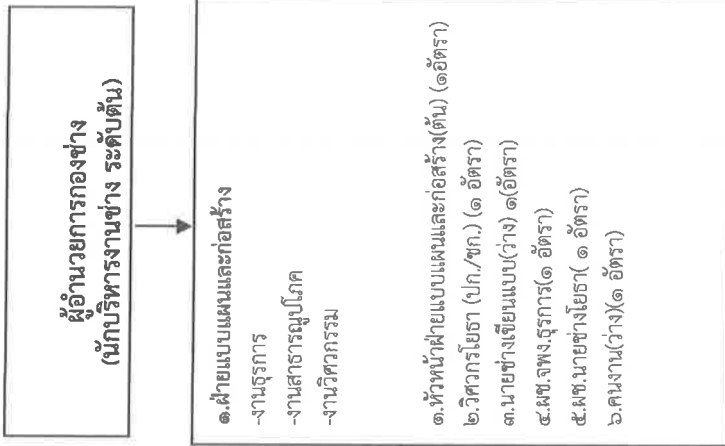
ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ว่าง)	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท วิชาการ (ปก)	ประเภท วิชาการ (ชก)	ประเภท วิชาการ (ชพ)	ประเภท วิชาการ (ชข)	ประเภท ทั่วไป (ปง)	ประเภท ทั่วไป (ชง)	ประเภท ทั่วไป (อาวุโส)	ลูกจ้าง ประจำ	ครู	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม ทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	๓/๒	๒/-	๒/-	-	-	-	๑/-	๒/-	-	-	-	-	๗/๑	๑๐/๑	๓๒

ผังโครงสร้างองค์กร
เทศบาลตำบลเวียง
อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย



ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น (ทีม/ที่ว่าง)	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท วิชาการ (ปก)	ประเภท วิชาการ (ชก)	ประเภท วิชาการ (ชพ)	ประเภท วิชาการ (ชข)	ประเภท ทั่วไป (ปง)	ประเภท ทั่วไป (ชง)	ประเภท ทั่วไป (อาวุโส)	ลูกจ้าง ประจำ	ครู	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม ทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	๒/-	-	-	-/๑	-	-	-	๑/๑	-	-	-	-	๓/-	๑/-	๑๐

ผังโครงสร้างกองช่าง
เทศบาลตำบลเวียง
อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย



ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ ว่าง)	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท วิชาการ (ปก)	ประเภท วิชาการ (ชก)	ประเภท วิชาการ (ชพ)	ประเภท วิชาการ (ชช)	ประเภท ทั่วไป (พง)	ประเภท ทั่วไป (ชง)	ประเภท ทั่วไป (อาวุโส)	ลูกจ้าง ประจำ	ครู	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม ทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	๑/๑	-	-	-	๑/-	-	-	-/๑	-	-	-	-	๒/-	-/๑	๗

ผังโครงสร้างกองการศึกษา
เทศบาลตำบลเวียง
อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)



- ๑.ฝ่ายบริหารกองการศึกษา
- งานธุรการ
 - งานการเงินและบัญชี
 - งานการศึกษาปฐมวัย
 - งานส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม
 - งานกีฬาและนันทนาการ
- ๑.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา(ต้น) (๑ อัตรา) ว่าง
- ๒.นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
๓. ผ.ช.จพ.ง.จรรการ (๑ อัตรา)
- ๔.ครู (๒ อัตรา)
- ๕.ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย) (๑ อัตรา)(ว่าง ๑ อัตรา)
- ๖.ผ.ช.ครูผู้ดูแลเด็ก(๒อัตรา)
- ๗.ผู้ดูแลเด็ก (๑ อัตรา)

ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ ว่าง)	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท วิชาการ (ปก)	ประเภท วิชาการ (ชก)	ประเภท วิชาการ (ชพ)	ประเภท วิชาการ (ชช)	ประเภท ทั่วไป (พง)	ประเภท ทั่วไป (ชง)	ประเภท ทั่วไป (อานุเส)	ลูกจ้าง ประจำ	ครู	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม ทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑/-	-	-	-	-	-	-	-	๖/๔	๒/-	๑/-	๑๗

๑. บัญชีแสดงจัดคุณลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของ เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			ระดับ	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	
๑	ร้อยโทเกิดดิษฐ์ เจริญยิ่ง	ป.ตรี(รัฐศาสตร์)	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๖๕๙,๕๒๐ (๕๔,๙๖๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๒๗,๕๒๐		
๒	พันจ่าเอกอาทิตย์ บุญน้อม ป.ตรี	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ต้น	๗๐๒,๗๒๐ (๕๘,๕๖๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๗๔๔,๒๒๐		
๓	นายเจตนิพัทธ์ กันศรีเวียง ป.ตรี	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๔๔๘,๕๒๐ (๓๗,๕๐๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๕๙๐,๕๒๐	๖๒	
๔	นางสาวจตุรรัตน์ เกษมราษฎร์ ป.โท	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๕๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๕๔๐,๖๔๐		
๕	นางสาว -ว่าง-		๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ท/ชก	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ท/ชก	ป.ท/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐		
๖	น.ส.จิราพร สมพันธ์	ป.ตรีรัฐศาสตร์	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์วิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ท/ชก	๒๘๕,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐ X ๑๒)	๒๘,๕๒๐ (๒,๓๗๖ X ๑๒)	๒๘,๕๒๐ (๒,๓๗๖ X ๑๒)	๓๔๔,๕๒๐	ว่าง ๔ ๓ ก. ๖๕	
๗	นางสาว -ว่าง-		๑๒-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ท/ชก	๑๒-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ท/ชก	ป.ท/ชก	๓๕๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	๓๕๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	๓๕๐,๐๐๐		
๘	นายสมนึก ปัญญาอ่อนใส	ปวส.เครื่องกล	๑๒-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๑๒-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ท/ชก	๓๕๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐ X ๑๒)	-	๓๕๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐ X ๑๒)	๓๕๕,๕๒๐		
๙	นายศรัณย์ ดงปาลี	ปวส.	๑๒-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	ช่างเทคนิค (ผู้ควบคุม)	ช่างเทคนิค	๑๒-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	ช่างเทคนิค (ผู้ควบคุม)	ช่างเทคนิค	ป.ท/ชก	๑๗๕,๙๖๐ (๑๔,๕๘๐ X ๑๒)	-	๑๗๕,๙๖๐ (๑๔,๕๘๐ X ๑๒)	๑๗๕,๙๖๐		

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของ เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	
๑๐	นายทวีศักดิ์ แก้วคำ	ปวส.		ผช.จพง.เทศกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)			ผช.จพง.เทศกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)			๑๔๙,๒๘๐		๑๔๙,๒๘๐
๑๑	น.ส.มนัญชัญ คำฟู	ป.ตรี(รปศ.)		ผช.นักวิเคราะห์(ผู้มีคุณวุฒิ)			ผช.นักวิเคราะห์(ผู้มีคุณวุฒิ)			๑๘๗,๒๐๐		๑๘๗,๒๐๐
๑๒	น.ส.พิชญวดี เกรียววิเศษ	ป.ตรี(นิติศาสตร์)		คนงาน			คนงาน			๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายอิทธิพงษ์ ศรีจันทร์	ปวส.		คนงาน			คนงาน			๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
ฝ่ายอำนวยการ												
๑๔	นางบุญธิดา สุวรรณชัย	ป.ตรี รปศ.	๑๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๕๖๒,๒๕๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๐,๒๕๐
๑๕	น.ส.นางเวโรจน์ พรหมเหล็ก	ป.ตรี การบัญชี	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป/ชฌ	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป/ชฌ	๓๘๖,๕๒๐(๑๒)	๑,๕๐๐x๑๒	๓๘๘,๐๒๐
๑๖	น.ส.นริศรา มณีรัตน์	ป.โท รัฐศาสตร์	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป/ชฌ	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป/ชฌ	๔๕๒,๓๒๐		๔๕๒,๓๒๐
๑๗	-ว่าง-	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป/ชฌ	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป/ชฌ	๓๙๙,๓๒๐		๓๙๙,๓๒๐
๑๘	น.ส.เกษมณี เชื้อเจ็ดตน	ป.ตรี (สาธารณสุขศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ม/ชง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ม/ชง	(๕๗๕๐+๕๔๕๘๘/๒x๑๒)		๖๓,๖๕๕
๑๙	น.ส.ชนัญญา ทองผาง	ป.ตรี (การบัญชี)	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป/ชง	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป/ชง	๑๔๓,๕๒๐		๑๔๓,๕๒๐
๒๐	นายกรกฎ หินแรง	ป.ตรี(พัฒนาลักษณ์)	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน(มีคุณวุฒิ)			ผช.จพง.พัฒนาชุมชน(มีคุณวุฒิ)			(๑๑,๙๖๐ X ๑๒)		๑๔๙,๘๖๐

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ระดับ	ประเภท	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท					เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	
๒๑	น.ส.ปิยะนุช คำเงิน	ป.ตรี(พัฒนาลังคม)		ผ.ช.จ.พง.พัฒนาชุมชน(มีคุณวุฒิ)			ผ.ช.จ.พง.พัฒนาชุมชน(มีคุณวุฒิ)						๑๕๑,๐๘๐		๑๕๑,๐๘๐	
๒๒	นายยุทธพงษ์ โภยทอง	ป.ตรี(นิติศาสตร์)		ผ.ช.จ.พง.ธุรการ(มีคุณวุฒิ)			ผ.ช.จ.พง.ธุรการ(มีคุณวุฒิ)						(๑๒,๕๙๐x๑๒)		๒๒๓,๓๒๐	
๒๓	ว่าง			คนงาน			คนงาน						๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	นายจรัส หนอง	ป.๖		คนงาน			คนงาน						๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	นายชัยชนะ คำตัน	ม.๓		คนงาน			คนงาน						(๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	นายภูมิพร ตะการ	ป.๖		คนงาน			คนงาน						(๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐	๐๔
๒๗	นายไชโย นุชน	ป.๖		คนงาน			คนงาน						(๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	นายวิเชียร วัตกลาง	ป.๖		คนงาน			คนงาน						(๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	นายอุทร นุสา	ป.๔		คนงาน			คนงาน						(๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐	
๓๐	นายบุญมี แก้วคำ	ป.๖		คนงาน			คนงาน						(๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐	
๓๑	นายวิฑนล บุญหลง	ป.๖		คนงาน			คนงาน						(๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐	

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงาน เลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของ เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	
			กองคลัง		กองคลัง								
๓๒	นางสุภัทลญา เอี่ยมเวช	ป.ตรี(การบัญชี) ป.โท(การจัดการ)	๑๒-๒-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑๒-๒-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	อท.	ต้น	๔๔๘,๘๒๐ (๓๗,๕๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	๔๔๐,๘๒๐	๔๔๐,๘๒๐
			ฝ่ายบริหารงานคลัง		ฝ่ายบริหารงานคลัง								
๓๓	น.ส.รัชนีญา ชุ่มมงคล	ป.ตรี(การจัดการทั่วไป)	๑๒-๒-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑๒-๒-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	อท.	ต้น	๔๒๒,๒๕๐ (๔๕,๒๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐	๔๒๐,๒๕๐	๔๔๐,๒๕๐
๓๔	น.ส.จัญญาบุษ เกษนาภา	ป.ตรี(การบัญชี) ป.โท(การบัญชี)	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป/ชม	วิชาการ	ป/ชก	๔๓๕,๓๒๐	-	๔๓๕,๓๒๐	๔๔๕,๓๒๐
๓๕	-ว่าง-		๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป/ชก	วิชาการ	ป/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐
๓๖	กถณ.สรรรุทา -ว่าง- A		๑๒-๒-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๒-๒-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป/ทช	ทั่วไป	ป/ทช	๒๓๗,๘๐๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	๒๓๗,๘๐๐	๒๓๗,๘๐๐
๓๗	น.ส.นิศาชล พานิช คอมพิวเตอร์	ป.ตรีบริหารธุรกิจ คอมพิวเตอร์	๑๒-๒-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๒-๒-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป/ทช	ทั่วไป	ป/ทช	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๕๐x๑๒)	-	๑๙๖,๐๘๐	๑๙๖,๐๘๐
๓๘	น.ส.รัชนีทิศา ทิศา	ป.ตรี(การบัญชี)		ผช.จพง.พัสดุ(มีคุณวุฒิ)		ผช.จพง.พัสดุ(มีคุณวุฒิ)				๑๓๕,๘๐๐ (๑๔,๖๕๐x๑๒)	-	๑๓๕,๘๐๐	๑๓๕,๘๐๐
๓๙	นางกฤษณา ดงปาลี	ป.ตรี(คอมพิวเตอร์)		ผช.จพง.จัดเก็บรายได้(มีคุณวุฒิ)		ผช.จพง.จัดเก็บรายได้(มีคุณวุฒิ)				๒๒๔,๒๕๐ (๑๘,๖๘๐ x๑๒)	-	๒๒๔,๒๕๐	๒๒๔,๒๕๐
๔๐	น.ส.นภภรณ์ จินดาธรรม	ป.ตรี(เศรษฐศาสตร์)		ผช.จพง.ธุรการ(มีคุณวุฒิ)		ผช.จพง.ธุรการ(มีคุณวุฒิ)				๑๘๕,๖๕๐ (๑๕,๕๗๐x๑๒)	-	๑๘๕,๖๕๐	๑๘๕,๖๕๐
๔๑	นายภาณุพงษ์ ขยายลาต	ป.วส.		คนงาน		คนงาน				๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจตามตำแหน่งและภารกิจในส่วนราชการ ของ เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
			กองช่าง										
๔๒	นายชวลิตร์ จันทร์ส	ป.ตรี(วิศวกรรมศาสตร์)	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๔๑๑,๖๐๐	ข้าราชการเก่าโอน (เงินอุดหนุน)
๔๓	-ว่าง- 5		ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง										
			๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๔๑๑,๖๐๐	
๔๔	นายเอกพงษ์ ไชยวุฒิ	ปริญญาตรี	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิ	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิ	ป.ก/ชก	๓๑๙,๕๐๐		๓๓๙,๕๐๐	
๔๕	-ว่าง-		๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ป.ง/ชก.	๒๙๗,๙๐๐		๒๘๘,๒๐๐	ว่างเดิม ๒๙ พ.ค.๖๖
๔๖	นายสุภโชค น้อยหมอ	ปวส.(โยธา)		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-		ผู้ช่วยนายช่างโยธา			๑๙๓,๕๐๐		๑๙๓,๕๐๐	
๔๗	นายอัมรินทร์ วงศ์อู๊ด	ป.ตรี(พีชศาสตร์)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			(๑๑,๙๖๐x๑๒)		๒๒,๘๐๐	
๔๘	-ว่าง-			คนงาน	-		คนงาน			(๑๘,๖๓๐x๑๒)		๒๒,๘๐๐	
			กองการศึกษา										
๔๙	นายบรรจง ต๊ะตองใจ	ป.ตรี(เศรษฐศาสตร์)	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	๕๓๕,๑๒๐	
๕๐	-ว่าง- 6		ฝ่ายบริหารการศึกษา										
			๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๔๑๑,๖๐๐	
										(๑๘,๘๕๐+๕๐๐๓๗๐)		๑๘๘,๖๕๐	ว่างเดิม ๒ มี.ค.๖๖
										ทหาร๒x๑๒			"อยู่ระหว่างการศึกษา" ดำเนินการสรรหาของ ก.ท."

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน
๕๑	น.ส.ภาคิรินทร์ บัวน้อย	ป.ตรี(ศึกษาศาสตร์)	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	มว/ชก	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.โท/ชก	๒๔๘,๒๕๐	๒๔๘,๒๕๐	๒๔๘,๒๕๐	ว่างเดิม ๒๙ พ.ค.๖๖
๕๒	-ว่าง-	ป.โท(การบริหารการศึกษา)	๑๒-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๑๒-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๒๓๗,๙๐๐	(๒๐,๙๗๐x๑๒)	(๔๐,๙๓๐+๘๗๕๐) / ๒x๑๒	
๕๓	น.ส.สุชน ไชยมะโน	ป.ตรี(การจัดการทั่วไป)		ผ.จ.พ.ง.ร.ร.การ(มีคุณวุฒิ)				ผ.จ.พ.ง.ร.ร.การ(มีคุณวุฒิ)			๒๐๘,๙๒๐		๒๐๘,๙๒๐	
๕๔	-		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสนบรวก								๐		๐	** กำหนดเพิ่ม
๕๕	นางรัศมี จิตบุญตรง	ป.ตรี(ปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๖	ครู	คศ.๒	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๖	ครู	ผู้อำนวยการพัฒนาเด็กเล็ก		คศ.๒	๐		๐	งออกทุน
๕๖	นางชลธิชา ไชยมาตร์	ป.ตรี(ปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๑	ครู	คศ.๑	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๑	ครู	ครู		คศ.๑	๐		๐	งออกทุน
๕๗	นางสุภาพรณธ์ รินทร์	ป.ตรี(ปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.ช.	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๔	ครู	ครู		คศ.๑	๐		๐	งออกทุน
๕๘	-		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสนบรวก											** กำหนดเพิ่ม
๕๙	นางอรพรรณ เต็มฐานะ	ป.ตรี(ปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๗	ครู	คศ.๒	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๗	ครู	ผู้อำนวยการพัฒนาเด็กเล็ก		คศ.๒	๐		๐	งออกทุน
๖๐	นางชลาณี ภิระบรรณ	ป.ตรี(ปฐมวัย)		ผ.ช.ครูผู้ช่วย(มีคุณวุฒิ)				ผ.ช.ครูผู้ช่วย(มีคุณวุฒิ)			๑๘๗,๒๐๐		๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐
๖๑	น.ส.ศิริรัตน์ ปัตย์ภูมิ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก				ผู้ดูแลเด็ก			๐		๐	งออกทุน
๖๒	-		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช่วยเกียง											** กำหนดเพิ่ม
๖๓	นางแสงพา เวียงเหล็ก	ป.ตรี(ปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓	ครู	คศ.๑	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓	ครู	ผู้อำนวยการพัฒนาเด็กเล็ก		คศ.๒	๐		๐	งออกทุน
๖๔	นางคำนวณ อินแก้ว	ป.ตรี(ปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๒	ครู	คศ.๑	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๒	ครู	ครู		คศ.๒	๐		๐	งออกทุน
๖๕	-ว่าง-		๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.ช.	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก		คศ.ช.	๐		๐	งออกทุน
														ว่างเดิม ๑๓.ค.๖๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ดำเนินงานและกรรมการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของ เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ				
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน		
๖๖	นางจรัสแสง ปุณา	ป.ตรี(ปฐมวัย)		ผ.ศ.ครูผู้ช่วย(มีคุณวุฒิ) หน่วยตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ขก		ผ.ศ.ครูผู้ช่วย(มีคุณวุฒิ)								
๖๗	นางสาววิชชา สุวัน	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๖-๒-๒๖-๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ขก	๑๖-๒-๒๖-๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป/ก/ขก	๓๒๖,๑๖๐		๒๕,๐๐๐(๑๒)		๓๖๖,๑๖๐	

หมายเหตุ : **กำหนดเพิ่มเติมตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มี.ค. ๒๕๖๖ ในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ)
นางเจตนิพัทธ์ กันศรีเวียง)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

ร้อยโท
(กิตติชัย เจริญยิ่ง)
ปลัดเทศบาลตำบลเวียง

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นายพลภาพ มานะมนตรีกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลเวียง กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานเสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่นๆที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลเวียงตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลเวียง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาในการตอบโต้ กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนอง กับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะ และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประเมิณผล นอกนอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวาง

แผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ โดยเทศบาลตำบลเวียง ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด

เทศบาลตำบลเวียง ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงาน ต่างๆ

โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลเวียง เป็น ผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับ คำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ และ ภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอัน จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการ ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของ งานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการ ศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุก ตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้ วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลเวียงเสีงเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลเวียงประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลเวียง

เทศบาลตำบลเวียงได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

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

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

๑. มีความรับผิดชอบ
๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีวินัย
๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
๕. มีความเชื่อมั่นในตัวเอง

ภาคผนวก

๖.มีการควบคุมตัวเอง

๗.มีดุลพินิจที่ดี

๘.มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

๑.มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

๒.มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร

๓.มีความเป็นธรรม

๔.มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา

๕.มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ

๖.มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง

๗.มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง

๘.มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

๑.มีความร่วมมือ

๒.มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ

๓.ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

๔.ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน

๕.มีจิตใจที่กว้าง

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

๑.มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร

๒.มีความเต็มใจที่จะให้บริการ

๓.มีความเป็นธรรม

๔.มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

๕.มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้รับบริการ

๖.รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

ส่วนที่ ๒

มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กร

ข้อ ๑ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียง ทุกคนต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพและรักษาระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ข้อ ๒ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนต้องปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม คุณธรรม และศีลธรรม ทั้งโดยส่วนตัวและโดยหน้าที่รับผิดชอบต่อสาธารณชน ทั้งต้องวางตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธา ของประชาชน

ข้อ ๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนต้องเคารพสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคลของผู้อื่น โดยไม่แสดงกิริยา หรือใช้วาจาอันไม่สุภาพ อาฆาตมาดร้าย หรือใส่ร้ายหรือเสียชื่อเสียงบุคคลใดทั้งต่อหน้าและลับหลัง

ข้อ ๖ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนต้องมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประเทศชาติ และต้องถือเอาผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสิ่งสูงสุด

ข้อ ๗ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนต้องให้บริการประชาชนอย่างเต็มความสามารถด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และปราศจากอคติ

ข้อ ๘ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนต้องสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมในพื้นที่รับผิดชอบ

ข้อ ๙ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนต้องไม่ใช้หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้สถานะหรือตำแหน่งการเป็นข้าราชการการเมืองไปแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งการเป็นข้าราชการการเมืองเข้าไปก้าวก่ายหรือแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนชั้นเงินเดือน ของข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำและมีใช้ข้าราชการการเมือง พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ กิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือให้บุคคลดังกล่าวพ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนต้องไม่ยินยอมให้คู่สมรส ญาติสนิทบุคคลในครอบครัวหรือ ผู้ใกล้ชิดก้าวก่าย หรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของตนหรือของผู้อื่น และต้องไม่ยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจหน้าที่ของตนโดยมิชอบ

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนต้องระมัดระวังมิให้การประกอบวิชาชีพ อาชีพหรือการงานอื่นใดของคู่สมรส ญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวของตนที่มีลักษณะเป็นการกระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ของตน

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนต้องรักษาความลับของทางราชการ เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนต้องยึดมั่นในกฎหมายและค่านึงถึงระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งผู้สมควรดำรงตำแหน่งต่างๆ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนเมื่อพ้นจากตำแหน่งแล้ว ต้องไม่นำข้อมูลข่าวสารอันเป็นความลับของทางราชการซึ่งตนได้มาในระหว่างอยู่ในตำแหน่งไปใช้เพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์กรเอกชน ทั้งนี้ ภายในกำหนดระยะเวลาสองปี นับจากวันที่พ้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๑๖ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนต้องเปิดเผยข้อมูลการทุจริต การใช้อำนาจในทางที่ผิด การฉ้อฉล หลอกลวง หรือกระทำการอื่นใดที่ทำให้ราชการเสียหายต่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

ข้อ ๑๗ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนต้องไม่เรียกร้องของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่น เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน และจะต้องดูแลให้คู่สมรส ญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวของตนปฏิบัติเช่นเดียวกันด้วย

ข้อ ๑๘ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนต้องปฏิบัติต่อองค์กรธุรกิจที่ติดต่อทำธุรกิจกับหน่วยงานของรัฐ ตามระเบียบ และขั้นตอนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อ ๑๙ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนพึงพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เอาใจใส่ทุกข์สุข และรับฟังเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชน และริบหาทางช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อ ๒๐ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนต้องไม่ใช่หรือบิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการเพื่อให้เกิดความเข้าใจผิด หรือเพื่อผลประโยชน์สำหรับตนเองและผู้อื่น

ข้อ ๒๑ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนต้องรักษาทรัพย์สินของทางราชการและใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์นั้นๆ เท่านั้น

ข้อ ๒๒ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของชาติ

ข้อ ๒๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนต้องไม่คบหาหรือให้การสนับสนุนแก่ผู้ประพฤติผิดกฎหมาย หรือผู้ที่มีความประพฤติในทางเสื่อมเสีย เช่น ผู้เปิดบ่อนการพนัน หรือผู้ที่ข้องเกี่ยวกับยาเสพติด อันอาจกระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ของตน




ข้อ ๒๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงทุกคนต้องแสดงความรับผิดชอบตามควรแก่กรณีเมื่อปฏิบัติหน้าที่บกพร่องหรือปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดร้ายแรง

บัญชีตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร/สายการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง

ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ หน่วยงานราชการ	ชื่อตำแหน่ง	วันเดือนปี ตำแหน่งว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		หมายเหตุ
				ยุบเลิก	คงไว้	
	๙. ครู (ครูผู้ช่วย) ๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๕		๑ ต.ค. ๒๕๖๐		✓	ร้องขอ กสณ.ตามหนังสือที่ ขร ๕๓๓๐๑/๓๐๕ ลว. ๔ ก.ค. ๒๕๖๐
	๑๐. ผู้ช่วยนิติกร (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๒๙ พ.ค. ๒๕๖๖		✓	อปท.มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้และ อปท.อยู่ ระหว่างดำเนินการประกาศสรรหาฯ ตามประกาศ อปท. เทศบาลตำบลเวียง ลงวันที่ ๔ ก.ค. ๒๕๖๖
	๑๑. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัด สำนักปลัดเทศบาล		๑ มิ.ย. ๒๕๖๖		✓	อปท.มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้และ อปท.อยู่ ระหว่างดำเนินการประกาศสรรหาฯ ตามประกาศ อปท. เทศบาลตำบลเวียง ลงวันที่ ๔ ก.ค. ๒๕๖๖
	๑๑. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัด กองช่าง		๑ ก.พ. ๒๕๖๖		✓	อปท.มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้และ อปท.อยู่ ระหว่างดำเนินการประกาศสรรหาฯ ตามบันทึกข้อความ ของกองช่าง เทศบาลตำบลเวียง ที่ ขร ๕๓๓๐๓/ - ลงวันที่ ๕ ก.ค. ๒๕๖๖

75

(ลงชื่อ)  (ลงชื่อ) พันจ่าเอก  (ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ  ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวเขาวเรศ พรหมมาเหล็ก) (อาทิตย์ บุญน้อม) (นายกำแพง จันทะกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รองปลัดเทศบาล รักษาการการแทน รอนายกเทศมนตรี รักษาการการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลเวียง ปลัดเทศบาลตำบลเวียง

บัญชีสรุป การกำหนดเพิ่ม / ยุบเลิก/ปรับปรุงตำแหน่ง/เกลี่ยตำแหน่ง

ที่	อำเภอ	อปท.	เทศบาล/ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	แผนอัตรากำลัง			เพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุงตำแหน่ง/เกลี่ยตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	เชียงใหม่	ทต.เวียง	-	-	-	-	-		

(ลงชื่อ)

(นางสาวชาวเรศ พรหมมาเหล็ก)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(อาทิตย์ บุญน้อม)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลเวียง

(ลงชื่อ) พันจ่าเอก

ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นายกำแพง จันทะกุล)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

บัญชีการเพิ่มงานในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ฝ่าย/กลุ่มงาน	งานที่เพิ่ม	เพิ่มงานตามยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านใดของ อปท.
-	-	-	-	-	-



(ลงชื่อ)

(นางสาวชาวเรศ

นภัทรพยากรบุคคลชำนาญการ

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

พรมมาเหล็ก)

(ลงชื่อ) พันจ่าเอก

(อาทิตย์

บุญน้อม)

ผู้ตรวจสอบ

บุญน้อม)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลเวียง



(ลงชื่อ)

(นายกำแพง

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลเวียง


ผู้รับรองข้อมูล


๗๗


บัญชีการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วยสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กในแผนอัตราจำกัด ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนเด็ก	จำนวนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
					จำนวนครู(อัตรา)	จ้างภารกิจ(อัตรา)	จ้างทั่วไป(อัตรา)
เชียงแสน	ทต.เวียง	กองการศึกษา	๑. บ้านสบรวก ๒. บ้านสบคำ ๓. บ้านห้วยเกียง	๔๔	มีผู้ครอง ว่าง	มีผู้ครอง ว่าง	มีผู้ครอง ว่าง
				๓๒	๑	๑	๑
				๓๒	๑	๑	๑

๗๘

(ลงชื่อ) 
 (นางสาวเสาวเรศ พรหมมาเหล็ก)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) พันจ่าเอก 
 (อาทิตย์ บุญน้อม)
 รองปลัดเทศบาล รักษาการการแทน
 ปลัดเทศบาลตำบลเวียง

(ลงชื่อ) 
 (นายกำแพง จันทะกุล)
 รองนายกเทศมนตรี รักษาการการแทน
 นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

ผู้รับรองข้อมูล

บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

ที่	อำเภอ	อปท.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.		กำหนดเพิ่ม	หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘		
๑	เชียงใหม่	เทศบาลเวียง	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบรวก			กำหนดเพิ่มตามหนังสือ	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+๑	-	สำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ	
			เลขที่ตำแหน่ง -	-	-	ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/	
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบควี้			กำหนดเพิ่มตามหนังสือ	
			๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+๑	-	สำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			เลขที่ตำแหน่ง -	-	-	ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/	
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกียง			กำหนดเพิ่มตามหนังสือ	
			๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+๑	-	สำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ	
			เลขที่ตำแหน่ง -	-	-	ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			รวม	+๓			

(ลงชื่อ)  (นางสาวเซวเรศ พรมาเหล็ก)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)  (ลงชื่อ) พันจ่าเอก
(อาทิตย์ บุญน้อม)

(ลงชื่อ)  (ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ
(นายกำแพง จันทะกุล)
รองนายกเทศมนตรี ศึกษาราชการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลเวียง
รองนายกเทศมนตรี ศึกษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลเวียง

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	อำเภอ	อปท.	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายตามบุคคลในแผนอัตรากำลัง (ข้อ ๗)			คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ประชุม(ว.ค.ป.)	
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	เชียงใหม่	ทต.เวียง	๖๔	๖๗	๖๗	๖๗	+๓	-	-	-	๒๗.๑๒	๒๖.๕๔	๒๕.๘๗	
รวมทั้งสิ้น			๖๔	๖๗	๖๗	๖๗								
			รวมเพิ่ม			๓								
			รวมเยบ			-								

(ลงชื่อ)



เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นางสาวเขาวเรศ พรหมมาเหล็ก)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) พันจ่าเอก



ผู้ตรวจสอบ

(อาทิตย์ บุญน้อย)

รองปลัดเทศบาล รักษาการารแทน

ปลัดเทศบาลตำบลเวียง

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นายกำแพง จันทะกุล)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการารแทน

นายกเทศมนตรีตำบลเวียง



ประกาศเทศบาลตำบลเวียง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลเวียง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีเมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๕ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓ เรื่องประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติ ก.ท.จ. เชียงราย ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลเวียง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้เป็นไปตามเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายพลภพ มานะมนตรีกุล)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียง



ประกาศเทศบาลตำบลเวียง

เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกอง
หรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

.....
ตามที่เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ได้มีประกาศโครงสร้างส่วน
ราชการและการแบ่งงานภายใน และกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓
และฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๔ แล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้การประกาศโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และการกำหนด
อำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการของเทศบาลตำบลแม่สาย เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.ท.
ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วน
ราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ จึงอาศัยอำนาจตามความใน
ข้อ ๒๕๙ ของประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงาน
บุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ ประกอบกับ มติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๙ /๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน และกำหนด
อำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเวียง รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน
และกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายพลภพ มานะมนตรีกุล)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

โครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(แบบท้ายประกาศเทศบาลตำบลเวียง ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปของเทศบาล - งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี ** รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษา นายกเทศมนตรี และเลขานุการ นายกเทศมนตรี - งานกิจการสภาเทศบาล - งานแผนและงบประมาณ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริหารงานทั่วไป** <p>๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง - งานการเจ้าหน้าที่** - งานธุรการ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสวัสดิการสังคม** - งานสังคมสงเคราะห์** - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส 	<p>๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปของเทศบาล - งานกิจการสภาเทศบาล - งานแผนและงบประมาณ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง - งานธุรการ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส 	<p>**ปรับลดงาน เนื่องจากมี ภาระงานที่ซ้ำซ้อนกัน จำนวน ๒ งาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานเลขานุการของ นายกเทศมนตรี รอง นายกเทศมนตรี ที่ปรึกษา นายกเทศมนตรี และ เลขานุการนายกเทศมนตรี -งานบริหารงานทั่วไป <p>**ปรับลดงาน เนื่องจากมี ภาระงานที่ซ้ำซ้อนกัน จำนวน ๑ งาน คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเจ้าหน้าที่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง -งานธุรการ -งานพัฒนารายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์** -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง -งานธุรการ -งานพัฒนารายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน	**ปรับลดงาน เนื่องจากมี ภาระงานที่ซ้ำซ้อนกัน จำนวน ๑ งาน คือ งานผลประโยชน์และ กิจการพาณิชย์
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง -งานธุรการ -งานสาธารณูปโภค -งานวิศวกรรม -งานสถาปัตยกรรม** -งานผังเมือง** -งานสวนสาธารณะ**	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง -งานธุรการ -งานสาธารณูปโภค -งานวิศวกรรม	**ปรับลดงาน เนื่องจากมี ภาระงานที่ซ้ำซ้อนกัน จำนวน ๓ งาน คือ -งานสถาปัตยกรรม -งานผังเมือง -งานสวนสาธารณะ
๔.กองการศึกษา ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา -งานธุรการ -งานการเงินและบัญชี -งานการศึกษาปฐมวัย -งานกิจกรรมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม -งานกีฬาและนันทนาการ	๔.กองการศึกษา ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา -งานธุรการ -งานการเงินและบัญชี -งานการศึกษาปฐมวัย -งานกิจกรรมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม -งานกีฬาและนันทนาการ	
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	๕.หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	



(นายพลภพ มานะมนตรีกุล)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียง



ประกาศเทศบาลตำบลเวียง

เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)ของเทศบาลตำบลเวียง
ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑
เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๔ แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๗ ของประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และโดยความเห็นชอบของ
ก.ท.จ.เชียงราย ตามมติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้การจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเวียง รายละเอียดปรากฏ
ตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายพลภพ มานุมนตรีกุล)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

บัญชีอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลเวียง ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ที่	กอง / ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานการเลือกตั้ง และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และ แผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๒	กองคลัง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติ การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ และนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๓	กองช่าง	มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา	

ที่	กอง / ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
		<p>เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ การเก็บรักษา อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	
๔	กองการศึกษา	<p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	<p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	



(นายพลภพ มานะมนตรีกุล)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียง



คำสั่งเทศบาลตำบลเวียง

ที่ ๔๓๐ / ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลเวียง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงจัดพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดตามบัญชีแนบท้าย

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายพลภพ มานุมนตรีกุล)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ระดับ	ประเภท	เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				ประเภท	เงินเดือน	
๑	ร้อยโทกิตติชัย เจริญยิ่ง	คุณวุฒิ การศึกษา	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	๖๕๙,๕๒๐	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๘๒๗,๕๒๐	
๒	พันจ่าเอกอาทิตย์ บุญน้อม	ป.ตรี	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	๗๐๒,๗๒๐	๘๒,๐๐๐	๘๒,๐๐๐	๗๘๔,๗๒๐	
๓	นายเจตนิพัทธ์ กันศรีเวียง	ป.ตรี	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	๕๕๘,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๙๐,๗๒๐	
๔	นางสาจุฑารัตน์ เกษมราษฎร์	ป.โท	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	๕๒๒,๒๕๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๔๐,๒๕๐	
๕	-ว่าง-	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	บพ/ท		๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ ปก/ชก	๗๕๕,๓๒๐	-	-	๗๕๕,๓๒๐	
๖	น.ส.จิราพร สมพันธ์	ป.ตรีรัฐศาสตร์	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์วิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	บพ/ท	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์วิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ ปก/ชก	๒๘๔,๕๒๐	-	-	๒๘๔,๕๒๐	
๗	ว่าง			ผช.นิติกร				ผช.นิติกร		๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
๘	นายสมนึก ปัญญาห่วงไธ	ปวส.เครื่องกล	๑๒-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	บง/ชง	๑๒-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	๓๕๕,๕๒๐	-	-	๓๕๕,๕๒๐	
๙	นายสรวิทย์ ดงปาลี	ปวส.		ผช.จพง.เทคนิค (ผู้มีคุณวุฒิ)				ผช.จพง.เทคนิค (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑๗๕,๗๒๐	-	-	๑๗๕,๗๒๐	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนดูผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๐	นายทวีศักดิ์ แก้วคำ	ปวส.	3	ผช.จพง.เขตกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)		ผช.จพง.เขตกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑๔๙,๒๘๐		๑๔๙,๒๘๐
๑๑	น.ส.มนัญชัญ คำฟู	ป.ตรี(รปศ.)	4	ผช.นักวิเคราะห์(ผู้มีคุณวุฒิ)		ผช.นักวิเคราะห์(ผู้มีคุณวุฒิ)		๑๘๗,๒๐๐		๑๘๗,๒๐๐
๑๒	น.ส.พิชญวดี เครือวิเศษ	ป.ตรี(นิติศาสตร์)	7	คณงาน		คณงาน		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายพงษ์ ศรีจันทร์	ปวส.	7	คณงาน		คณงาน		(๙,๐๐๐x๑๒x)		๑๐๘,๐๐๐
ฝ่ายอำนวยการ										
๑๔	นางบุญธิดา สุวรรณชัย	ป.ตรี รปศ.	๑๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	๑๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	๒๖๒,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๔๔๐,๒๔๐
๑๕	น.ส.นางรส พนมมเหล็ก	ป.ตรี การบัญชี	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ท/ชป	๔๕๒,๓๒๐	๑,๕๐๐x๑๒	๕๕๒,๓๒๐
๑๖	น.ส.นริศรา มณีรัตน์	ป.โท รัฐศาสตร์	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ท/ชป	๓๕๘,๓๒๐		๓๕๘,๓๒๐
๑๗	-ว่าง-	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ท/ชป	(๒๙,๑๐๐x๑๒)		๓๕๘,๓๒๐
๑๘	น.ส.ภามน เชื้อเจ็ดตน	ป.ตรี (สาธารณสุขศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑๒-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ท/ชป	๓๕๘,๓๒๐		๓๕๘,๓๒๐
๑๙	น.ส.ชนัญญา ทองผาง	ป.ตรี(การบัญชี)	๑๒-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๒-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ท/ชป	(๕๗๕๐+๕๕๕๕๐/๒x๑๒)		๖๒๕,๓๒๐
๒๐	นายกรกฎ หินแรง	ป.ตรี(พัฒนาลังคม)	5	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน(ผู้มีคุณวุฒิ)		ผช.จพง.พัฒนาชุมชน(ผู้มีคุณวุฒิ)		๑๕๓,๕๒๐		๑๕๓,๕๒๐

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและงบการเงินในส่วนราชการ ของ เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเวียงชัยแสน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ระดับ	เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท			เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/เงิน ค่าตอบแทน	
๒๑	น.ส.ปิยะนุช คำเงิน	ป.ตรี(พัฒนาลังคัม)	๖	ผ.ช.จ.พง.พัฒนาชุมชน(มีคุณวุฒิ)			ผ.ช.จ.พง.พัฒนาชุมชน(มีคุณวุฒิ)	-	๑๕๑,๐๕๐	-	-	๑๕๑,๐๕๐	
๒๒	นายยุทธพงษ์ โภยทอง	ป.ตรี(นิติศาสตร์)	๗	ผ.ช.จ.พง.ธุรกิจการ(มีคุณวุฒิ)			ผ.ช.จ.พง.ธุรกิจการ(มีคุณวุฒิ)	-	(๑๒,๕๙๐x๑๒)	-	-	๒๒๓,๓๒๐	
๒๓	ว่าง			คนงาน	๓		คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๒๔	นายจิรัส หนอง	ป.๖		คนงาน	๔		คนงาน	-	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่าง ๑ ม.ย.๖๖)	
๒๕	นายชัยชนะ คำตัน	ม.๓		คนงาน	๕		คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๒๖	นายภูมินทร์ ตะการ	ป.๖		คนงาน	๖		คนงาน	-	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๒๗	นายไยโย นุชม	ป.๖		คนงาน	๗		คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๒๘	นายวิเชียร วัตกลาง	ป.๖		คนงาน	๘		คนงาน	-	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๒๙	นายอุทร นุสา	ป.๔		คนงาน	๙		คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๓๐	นายบุญมี แก้วดำ	ป.๖		คนงาน	๑๐		คนงาน	-	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๓๑	นายวิทิตนล บุญหลง	ป.๖		คนงาน	๑๑		คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
									(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
									๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
									(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
									๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
									(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐	

92

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของ เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินพิเศษ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง						
๓๒	นางสุภัทญา เขียมเวช	ป.ตรี(การบัญชี) ป.โท(การจัดการ)	กองคลัง		กองคลัง					๔๔,๘๖๐		๔๔,๐๖๐
๓๓	น.ส.ธัญญา ขุ่มมงคล	ป.ตรี(การจัดการทั่วไป) ป.โท(การจัดการ)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)		ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	อ.ท.	อ.ท.	๔๘,๐๐๐		๔๘,๐๐๐
๓๔	น.ส.ชัญญา นุช เกษนภา	ป.ตรี(การบัญชี) ป.โท(การบัญชี)	ฝ่ายบริหารงานคลัง		นักวิชาการพัสดุ	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	วิชาการ	วิชาการ	๔๓,๘๖๐		๔๓,๘๖๐
๓๕	-ว่าง-		นักวิชาการเงินและบัญชี		นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	วิชาการ	วิชาการ	๓๕,๘๖๐		๓๕,๘๖๐
๓๖	-ว่าง-		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ทั่วไป	๒๓,๗๖๐		๒๓,๗๖๐
๓๗	น.ส.นิตาชล พานิช คอมพิวเตอร์	ป.ตรีบริหารธุรกิจ คอมพิวเตอร์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ทั่วไป	ทั่วไป	๑๙,๖๘๐		๑๙,๖๘๐
๓๘	น.ส.รัตติกาล ทิศา	ป.ตรี(การบัญชี)	ผ.ช.จ.พง.พัสดุ(มีคุณวุฒิ)		ผ.ช.จ.พง.พัสดุ(มีคุณวุฒิ)	๘				๑๙,๖๘๐		๑๙,๖๘๐
๓๙	นางกฤษณา ดงปาลี	ป.ตรี(คอมพิวเตอร์)	ผ.ช.จ.พง.จัดเก็บรายได้(มีคุณวุฒิ)		ผ.ช.จ.พง.จัดเก็บรายได้(มีคุณวุฒิ)	๙				๒๒,๕๖๐		๒๒,๕๖๐
๔๐	น.ส.นภาพรณ์ จินตธรรม	ป.ตรี(เศรษฐศาสตร์)	ผ.ช.จ.พง.ธุรการ(มีคุณวุฒิ)		ผ.ช.จ.พง.ธุรการ(มีคุณวุฒิ)	10				๑๘,๖๘๐		๑๘,๖๘๐
๔๑	นายภาณุพงษ์ ชายลาด	ปวส.	คนงาน		คนงาน	12				๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐

93

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท						
๔๒	นายชวลิตร์ จันทะรส	ป.ตรี(วิศวกรรมศาสตร์)	๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	๐	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	ข้าราชการภายใน (เงินเดือน)	
๔๓	-ว่าง-		๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๒	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	เต็ม	(๑๕๕๓๐+๕๐๑๗๐)	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๑๑,๖๐๐	
๔๔	นายเอกพงษ์ ไชยวุฒิ	ปริญญาตรี	๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ท.ขม	๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ท.ขม	๓๑๗,๕๒๐	(๒๖,๕๖๐x๑๒)	๓๑๗,๕๒๐		ว่างเต็ม ๒๙ พ.ค.๖๖	
๔๕	-ว่าง-		๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ท.ขก.	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ท.ขก.	๒๙๗,๙๐๐	(๔๐,๙๐๐+๘๗๕๐) / ๒x๑๒	๒๙๗,๙๐๐		๒๔,๘๒๕	
๔๖	นายศุภโชค น้อยหอม	ปวส.(โยธา)		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๓,๕๒๐	(๑๑,๙๖๐x๑๒)	๑๕๓,๕๒๐		๑๕๓,๕๒๐	
๔๗	นายอนันต์ วงศ์อืด	ป.ตรี(พิษศาสตร์)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๕,๐๕๐	(๑๘,๖๗๐x๑๒)	๒๒๕,๐๕๐		๒๒๕,๐๕๐	
๔๘	-ว่าง-			คนงาน	-		คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐	
๔๙	นายบรรจง ต๊ะต้อมใจ	ป.ตรี(ครุศาสตร์)	๑๒-๒-๐๘-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	๑๒-๒-๐๘-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	เต็ม	๔๘๓,๒๐๐	๕๒๐,๐๐๐		๕๒๕,๒๐๐	
๕๐	-ว่าง-		๑๒-๒-๐๘-๒๑๑๓-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	๑๒-๒-๐๘-๒๑๑๓-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	เต็ม	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐		๔๑๑,๖๐๐	
				หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)			หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		(๑๕๕๓๐+๕๐๑๗๐)	๑๕๐x๑๒	๑๕๐x๑๒		ว่างเต็ม ๒ มี.ค.๖๖	
									ทหาร๒x๑๒				"อยู่ระหว่างการศึกษา" "ดำเนินการสรรหาของ ก.ท."	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของ เขตपालตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/เงิน ค่าตอบแทน		
๕๑	น.ส.เกศรินทร์ บัวน้อย	ป.ตรี(ศึกษาศาสตร์) ปโท(การบริหารการศึกษา)	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปท/ชก	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปท/ชก	๒๔๙,๒๕๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)		๒๔๙,๒๕๐	ว่างเต็ม ๒๙ พ.ค.๖๖	
๕๒	-ว่าง-		๑๒-๒-๐๘-๕๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีทั่วไป	ป.ม.ชง.	๑๒-๒-๐๘-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีทั่วไป	ทั่วไป	๒๘๗,๗๐๐ (๔๐,๙๐๐+๔๒๕๐) /๒x๑๒				
๕๓	น.ส.สุชน ไชยชนะ	ป.ตรี(การจัดการทั่วไป)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๖	ผ.ช.จพช.ธุรการ(มีคุณวุฒิ)		๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๖	ผ.ช.จพช.ธุรการ(มีคุณวุฒิ)		๒๐๘,๗๖๐ (๑๗,๕๑๐x๑๒)			๒๐๘,๗๖๐	
๕๔	-		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบรวก										
๕๕	นางรัศมี ขจิตบุญตรง	ป.ตรี(ปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๖	ผู้อำนวยการพัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๒	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๖	ผู้อำนวยการพัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๒	๐		๐	** กำหนดเพิ่ม	
๕๖	นางชวลิตา ไชยมาตร์	ป.ตรี(ปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๑	ครู	คศ.๑	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๑	ครู	คศ.๑	๐		๐	งอตุหนบ ๙๕	
๕๗	นางสุภาพรณ รัตน	ป.ตรี(ปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครู	คศ.๑	๐		๐	งอตุหนบ	
๕๘	-		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบควา										
๕๙	นางอรวรรณ ติงเกษม	ป.ตรี(ปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๗	ผู้อำนวยการพัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๒	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๗	ผู้อำนวยการพัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๒	๐		๐	** กำหนดเพิ่ม	
๖๐	นางชวลิตา ภิระบรรณ	ป.ตรี(ปฐมวัย)		ผ.ช.ครูผู้ช่วย(มีคุณวุฒิ)			ผ.ช.ครูผู้ช่วย(มีคุณวุฒิ)		๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐x๑๒)		๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	
๖๑	น.ส.ศิริรัตน์ ปิตชัยภูมิ	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๐		๐	งอตุหนบ	
๖๒	-		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกียง										
๖๓	นางแสงพา เวียงเหล็ก	ป.ตรี(ปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๓	ผู้อำนวยการพัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๑	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๓	ผู้อำนวยการพัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๑	๐		๐	** กำหนดเพิ่ม	
๖๔	นางคำนนวน อินแก้ว	ป.ตรี(ปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๒	ครู	คศ.๑	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๒	ครู	คศ.๑	๐		๐	งอตุหนบ	
๖๕	-ว่าง-		๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๐		๐	งอตุหนบ	
												ว่างเต็ม ๑๓.ค.๖๐	



คำสั่งเทศบาลตำบลเวียง
ที่ ๒๓๑ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเวียง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งเทศบาลตำบลเวียง จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียง นั้น

ดังนั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียง (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียง (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

- | | |
|---------------------------|------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| | และเลขานุการ |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖๗ - ๒๕๖๙)

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖๗ - ๒๕๖๙) ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/๓. วิเคราะห์ประเมิน.....

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

๖. พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามความเหมาะสมโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๗. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสังกัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายพลภพ มานะมนตรีกุล)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย
ที่... ขร.๕๗๓๐๑/-... วันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙


สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.วาระการประชุม จำนวน ๑ ฉบับ
๒.สำเนาหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลว. ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด
๓.ตัวอย่างบัญชีแสดงการคำนวณฯ แบบ ๕ และแบบ ๖ จำนวน ๒ ชุด







ตามที่ได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลเวียง ที่ ๒๓๑/๒๕๖๖ สั่ง ณ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย มีรายชื่อ ดังนี้

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลเวียง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลเวียง | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ปัจจุบันแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ห้วงปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะครบตามห้วงเวลา ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ แล้วนั้น เทศบาลตำบลเวียง จึงต้องมีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล รวมทั้งประเมินอัตรากำลังคนเพิ่ม หรือลดจำนวนคนในภารกิจงาน แต่ละส่วนราชการ ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามขั้นตอน การดำเนินงาน จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ทุกท่านเข้าร่วมประชุม ในวันพฤหัสบดี ที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๒ เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว


(นายพลภพ มานะมนตรีกุล)
ประธานคณะกรรมการ

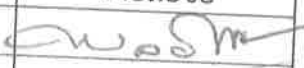


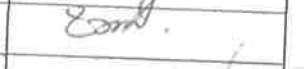


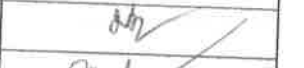


ที่	ชื่อ-สกุล	ทราบ เข้าร่วมได้	ทราบ ไม่สามารถเข้า ร่วม	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	ร้อยโทกิตติชัย เจริญยิ่ง	✓			
๒	พันจ่าเอกอาทิตย์ บุญน้อม	✓			
๓	นางสุกัลญา เอี่ยมเวช	✓			
๔	นายชวลิตร์ จันทะรส	✓			
๕	นายบรรจง ต๊ะต่องใจ	✓			
๖	นายเจตนิพัทธ์ กันศรีเวียง	✓			
๗	นางบุญธิดา สุวรรณชัย	✓			
๘	นางสาวชาวเรศ พรหมมาเหล็ก	✓			

รายชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๑

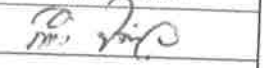
วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเวียง

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายพลภพ มานะมนตรีกุล	ประธาน	
๒	ร้อยโทกิตติชัย เจริญยิ่ง	คณะกรรมการ	
๓	พันจ่าเอกอาทิตย์ บุญน้อม	คณะกรรมการ	
๔	นางสุกัญญา เอี่ยมเวช	คณะกรรมการ	
๕	นายชวลิตร์ จันทะรส	คณะกรรมการ	
๖	นายบรรจง ต๊ะต่องใจ	คณะกรรมการ	
๗	นายเจตนิพัทธ์ กันศรีเวียง	คณะกรรมการและ เลขานุการ	
๘	นางบุญธิดา สุวรรณชัย	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๙	นางสาวเชาวเรศ พรมาเหล็ก	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายอานนท์ กัทกุล	รองนายกเทศมนตรี	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๖

วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมชั้น ๒ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายพลภพ มานะมนตรีกุล	นายกเทศมนตรี/ประธานกรรมการ	
๒	ร้อยโทกิตติชัย เจริญยิ่ง	ปลัดเทศบาล/กรรมการ	
๓	พันจ่าเอกอาทิตย์ บุญน้อม	รองปลัดเทศบาล/กรรมการ	
๔	นางสุกัลญา เอี่ยมเวช	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ	
๕	นายชวลิตร์ จันทะรส	ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ	
๖	นายบรรจง ต๊ะต้อใจ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา/กรรมการ	
๗	นายเจตนิพัทธ์ กันศรีเวียง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/กรรมการและเลขานุการ	
๘	นางบุญธิดา สุวรรณชัย	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ผู้ช่วยเลขานุการ	
๙	นางสาวเขาวเรศ พรหมมาเหล็ก	นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น. โดยมีนายพลภพ มานะมนตรีกุล นายกเทศมนตรีตำบลเวียง เป็นประธานในการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

มติที่ประชุม -ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ประธานกรรมการ

- ๓.๑ การแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเวียงที่ ๒๓๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลเวียง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลเวียง | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลเวียง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้หน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย เพื่อแสดงถึง ข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณ ของท้องถิ่นนั้น และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือ ในการตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้ สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลเวียงและเป็น การกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตามแนวทาง ระเบียบ ประกาศ ก.ท.และหนังสือ สั่งการที่เกี่ยวข้องและนำเสนอ ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ทั้งนี้ แผนอัตรากำลังต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย บัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนา ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๑ โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณใน ระดับพื้นที่ เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังคนในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผน อัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการ กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่นการเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุลโดยมิให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานได้

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้รับข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภท อำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปในระดับ จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลังเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ที่ประชุม

-รับทราบ

ประธาน

๓.๒ การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจงาน ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล รวมทั้งประเมินอัตรากำลังเพิ่ม หรือลดจำนวนคนในภารกิจงานแต่ละส่วนราชการ ขอเชิญนักทรัพยากรบุคคลได้ชี้แจงรายละเอียดครับ

นักทรัพยากรบุคคล

-การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้ส่งคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.จ.จ. ก.ท. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อปท. หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ดำเนินการแล้วเสร็จและเสนอ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลังของ อปท.ให้คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ให้กำหนดตำแหน่งใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งของ อปท.การจัดสรรงบประมาณแต่ละปี อัตรารายเดือนให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนด ตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น สายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้างหากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ.ดำเนินการสรรหาหรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของ กสธ.แล้วให้พิจารณาขยับเล็กตำแหน่งดังกล่าว จึงขอกล่าวภารกิจงานและอัตรากำลังเดิมดังนี้

เทศบาลตำบลเวียง		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลังทั้งหมด	คนครอง
ปลัดเทศบาล(ระดับกลาง)	๑	๑
รองปลัดเทศบาล(ระดับต้น)	๑	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑
สำนักปลัดเทศบาล		
หัวหน้าสำนักปลัด(ระดับต้น)	๑	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(ระดับต้น)	๑	๑
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(ระดับต้น)	๑	๑
นักพัฒนาชุมชนปก/ชก	๑	๑
นักทรัพยากรบุคคลปก/ชก	๑	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปก/ชก	๑	๑
นิติกรปก/ชก	๑	ว่าง
นักวิชากาสาธารณสุข ปก/ชก	๑	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปง/ชง	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วย นักวิเคราะห์ฯ	๑	๑
ผู้ช่วยนิติกร	๑	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒	๒
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๒	๒

พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	๑๑	๑๐ ว่าง ๑
กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง(ระดับต้น)	๑	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(ระดับต้น)	๑	๑
นักวิชาการเงินและบัญชีปค/ชก	๑	ว่าง
นักวิชาการพัสดุปค/ชก	๑	๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปง/ชง	๑	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปง/ชง	๑	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	๑	๑
กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง(ระดับต้น)	๑	๑
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(ระดับต้น)	๑	ว่าง(ก.ท.สรรหา)
วิศวกรโยธาปค/ชก	๑	๑
นายช่างเขียนแบบ	๑	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	๑	๑
กองการศึกษา		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(ระดับต้น)	๑	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(ระดับต้น)	๑	ว่าง(ก.ท.สรรหา)
นักวิชาการศึกษาปค/ชก	๑	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบรวก		
ครู(คศ.๑)	๒	๒
ครู(คศ.๒)	๑	๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบคำ		
ครู(คศ.๑)	๑	๑
ผช.ครูผู้ช่วย	๑	๑
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกียง		
ครู(คศ.๒)	๒	๒
ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย)	๑	ว่าง (มีข้อผูกพันกับ กสณ.)
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๖๔	๕๓

ที่ประชุม
ปลัดเทศบาล

-ที่ประชุมได้ร่วมกันวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ดังนี้
-บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเวียง เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริม ความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเวียง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเวียง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนการพัฒนาอาชีพนั้นเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองได้

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นของเทศบาล ในการวิเคราะห์ภารกิจใช้หลัก SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลเวียง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์เกี่ยวกับจุดแข็งขององค์กร (Strength) จุดอ่อนขององค์กร (Weakness) โอกาสขององค์กร (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) ในการดำเนินการตามภารกิจ ใช้หลัก SWOT เทศบาลตำบลเวียง กำหนดวิธีการดำเนินงาน

ตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

รองปลัด

-จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียง เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลเวียง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่อง แผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

หัวหน้าสำนักปลัด

-ในสำนักปลัดเทศบาล มีภารกิจงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากและจำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงควรดำเนินการดังนี้

๑. ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานเทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งและพนักงานเทศบาลนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาล
๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลัง พนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของสำนักปลัดเทศบาล

ผอ.กองช่าง

-กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองช่าง
- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลัง พนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของกองช่าง

ผอ.คลัง

-การประมาณการค่าใช้จ่าย

เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๑๕ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้
ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕
เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙
ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา
๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ผู้อำนวยการกองการศึกษา - ตามกฎหมายกำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กทุกแห่งมีการกำหนดตำแหน่ง
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ แห่งละ ๑ อัตรา ในเขตเทศบาลตำบลเวียง มีศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ ศูนย์ จึงจำเป็นต้องกำหนดเพิ่มตามหลักเกณฑ์

มติที่ประชุม

- สำหรับสำนักปลัดพิจารณาแล้วขอคงตำแหน่งเดิมไว้ทุกตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกองคลัง

- สำหรับกองคลังพิจารณาแล้วขอคงตำแหน่งเดิมไว้ทุกตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกองช่าง

- สำหรับกองช่างพิจารณาแล้วขอคงตำแหน่งเดิมไว้ทุกตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

- สำหรับกองการศึกษาพิจารณาแล้วขอคงตำแหน่งเดิมไว้ทุกตำแหน่ง และ
กำหนดเพิ่มในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ แห่ง

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล- ขอสรุปจำนวน กรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ของเทศบาลตำบลเวียง ดังนี้

๑. มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๖๗ อัตรา

๒. มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๕๕ อัตรา

๓. มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑๒ อัตรา แยกได้ดังนี้

๑. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ระดับต้น ๑ อัตรา

(ก.ท.ดำเนินการสรรหา)

๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา ระดับต้น ๑ อัตรา (ก.ท.ดำเนินการสรรหา)

๓. ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก ๑ อัตรา

๔. นิติกร ปก/ชก ๑ อัตรา (กสธ.สรรหา)

๕. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก ๑ อัตรา

๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองคลัง ปง.ชง. ๑ อัตรา (กสธ.สรรหา)

๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองการศึกษา ปง.ชง. ๑ อัตรา

๘. นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. ๑ อัตรา

๙. ครู (คผช.) ๑ อัตรา (กสธ.สรรหา)

๑๐. ผช.นิติกร ๑ อัตรา

๑๑. พนักงานจ้างทั่วไป สังกัด สนง.ปลัด ๑ อัตรา

๑๒. พนักงานจ้างทั่วไป สังกัด กองช่าง ๑ อัตรา

มติที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามที่หัวหน้าสำนักปลัดรายงาน

นายกเทศมนตรี/ประธานฯ - ขอให้เลขาธิการสรุปภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลเวียง
ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ทราบ

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล- สำหรับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร มีรายละเอียด ดังนี้

๑. ฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรโดยใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑๙,๒๒๑,๙๐๐ บาท มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ดังนี้
 - ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ร้อยละ ๒๖.๕๒
 - ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ร้อยละ ๒๕.๓๑
 - ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ร้อยละ ๒๕.๖๗
- ขอให้ทุกตำแหน่ง แสดงปริมาณงาน เพื่อการคำนวณจากปริมาณงานและ
มาตรฐานการทำงาน
- ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปี ของ
หน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณ
อัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต
สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและ
น่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล * วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ X ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้
เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = ปริมาณงานทั้งหมด(๑ ปี) X เวลามาตรฐานต่อ ๑ ขึ้น

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อไป

และให้จัดส่งฝ่ายเลขานุการภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ เพื่อดำเนินการ
กำหนดตำแหน่งตามภาระงานที่มี เพื่อลดภาระคนล้นงาน หรืองานล้นคน
ต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

-๑๐-

- ปลัดเทศบาล - ในส่วนของงานต่างๆ โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบันปี ๒๕๖๓-๒๕๖๖ มีท่านใดจะเพิ่มเติมหรือปรับลดงาน ภายในส่วนราชการหรือไม่
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - ในส่วนของสำนักปลัด ขอปรับลดงานในฝ่ายบริหารทั่วไป จำนวน ๒ งาน คือ ๑)งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษา นายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี ๒)งานบริหารงานทั่วไป สำหรับฝ่ายอำนวยการขอปรับลด ๑ งาน คือ งานการเจ้าหน้าที่ เพราะเนื่องจากเนื่องงานมีความซ้ำซ้อนกับงานอื่นๆในแต่ละฝ่ายแล้ว
- ผู้อำนวยการกองคลัง - ในฝ่ายบริหารงานคลัง ขอปรับลด ๑ งาน คือ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ เนื่องจากไม่มีปริมาณงานเกิดขึ้นในห้วงเวลาที่ผ่านมา
- ผู้อำนวยการกองช่าง - ในฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ขอปรับลดงานในฝ่าย จำนวน ๓ งาน คือ ๑) งานสถาปัตยกรรม ๒)งานผังเมือง ๓) งานสวนสาธารณะ เนื่องจากภาระงานซ้ำซ้อนกับงานที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

นายกเทศมนตรี/ประธานฯ- หากส่วนราชการใดที่จะเสนอขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ในคราวต่อไป ให้เสนอขออนุมัติผ่านคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อพิจารณาในครั้งต่อไป

- ที่ประชุมขอให้เลขานุการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ส่งให้ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย พร้อมทั้งเอกสารประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)และแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังได้ตรวจสอบก่อนเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเชียงรายพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป
- รับทราบถือปฏิบัติ

นายกเทศมนตรี/ประธานฯ - ท้ายนี้ผมก็ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้และขอปิดการประชุม

ปิดการประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวเรศ พรหมมาเหล็ก)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายเจตนิพัทธ์ กันศรีเวียง)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายพลภพ มานะมนตรีกุล)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียง