

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ

เทศบาลตำบลเวียง

อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย
รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

(เล่ม ๑)

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีสำหรับปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลเวียง ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลเวียง สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงาน บุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเวียง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลเวียง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลเวียงได้สำเร็จคล่องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลเวียง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๗
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง.....	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ.....	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	๒๒
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๒๗
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๘
-เปรียบเทียบอัตรากำลังที่ต้องการและอัตรากำลังที่มี	๓๐
-กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๕๒
๑๓. นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	๕๓
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	๕๕
ภาคผนวก	
- ประกาศ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
- ประกาศ เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
-ประกาศ เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
- คำสั่งจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่ง	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
-รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ลงชื่อเข้าประชุม	
-รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

เนื่องด้วยเทศบาลตำบลเวียง มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด(ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ 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) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลเวียง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการ บริหารงาน ของเทศบาลตำบลเวียง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่ จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลของเทศบาลตำบลเวียง ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเวียง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติ คณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลเวียง

๒.๘ เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียง ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียง เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลเวียง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับ ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของ บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่อง แผนอัตรากำลังคนให้สามารถ รองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่ กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นกานำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐาน ที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไร ก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น

การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ มากกว่าเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่อง พื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น 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 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมมากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก

รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอ ที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลัง

ลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์หัตถ์กำลัง นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปลี่ยนแปลงฐานะมาจาก องค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย เป็นเทศบาลตำบล ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๔ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๔ ได้ทำการประชุม หมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- การก่อสร้างอาคารบดบังทัศนียภาพแม่น้ำโขง
- ถนนภายในหมู่บ้านบางแห่งไม่ได้มาตรฐาน มีสภาพเป็นหลุม เป็นบ่อบางฤดูใช้การ
- ไม่มีโทรศัพท์ใช้ประจำบ้านทุกหมู่บ้าน
- ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
- ประปาไม่มีครบทุกหมู่บ้าน , น้ำไม่พอใช้ในฤดูแล้ง
- สภาพห้วยหนอง คลอง บึง ตื้นเขินและลำแม่น้ำคำตื้นเขินในฤดูแล้งและมีตลิ่งพังในฤดูฝน
- ระบบกักเก็บน้ำชำรุดเสียหาย
- ระบบฝายกั้นน้ำ พนังกั้นน้ำมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

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

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- การนำเข้าสินค้าทางการเกษตรบางชนิดมีราคาสูงกว่าสินค้าภายในประเทศ
- ขาดเงินทุนหมุนเวียนการประกอบอาชีพเสริม
- ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำกว่าราคาต้นทุนโดยรวม
- การว่างงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว
- มีรายได้น้อยกว่าอาชีพหลัก คือ ทำนา ทำไร่ ทำสวน
- ไม่มีรายได้เสริมในครัวเรือน
- ราษฎรเป็นหนี้สินและขาดที่ทำกิน

ความต้องการของประชาชน

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

๓. ด้านสังคม – การศึกษา

สภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

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

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ราษฎรยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง กฎหมาย รัฐธรรมนูญ การเลือกตั้ง ในระบอบประชาธิปไตย

ความต้องการของประชาชน

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

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

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

๖. ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- สุขภาพอนามัยขั้นพื้นฐานของราษฎรไม่ดีเท่าที่ควร
- การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ในชุมชน
- ราษฎรขาดความรู้ด้านสุขภาพอนามัย

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมสุขภาพอนามัยขั้นพื้นฐานของประชาชนอย่างทั่วถึง
- ควบคุมและระงับการระบาดของโรคได้อย่างทันทั่วถึง

๕. การกิจ 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 ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลเวียง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์เกี่ยวกับจุดแข็งขององค์กร (Strength) จุดอ่อนขององค์กร (Weakness) โอกาสขององค์กร (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) ในการดำเนินการตามภารกิจ ใช้หลัก SWOT เทศบาลตำบลเวียง กำหนดวิธีการดำเนินงานตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดภารกิจหลักไว้ ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง(Strengths)จุดอ่อน(Weaknesses)โอกาส (Opportunities)อุปสรรค/ภัยคุกคาม(Threats) ทั้ง ๗ ด้าน ดังนี้

๑.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำเชื่อมต่อกันระหว่าง อปท.
๓. จัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือแม่น้ำโขง
๔. จัดให้มีน้ำสะอาดและการประปา
๕. จัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๖. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๗. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

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

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ด้านบุคลากร
โอกาส -ขอรับการสนับสนุนจากส่วนราชการอื่น เช่น กรมทางหลวงชนบท ปัญหาอุปสรรค/ภัยคุกคาม -การขยายไฟฟ้าและประปาอยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค เทศบาลตำบลเวียงจึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นสามารถดำเนินการได้เพียงการให้การสนับสนุนงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน	

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 รวมทั้งกำจัดมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

๗. การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๘. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

การวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ด้านบุคลากร
จุดแข็ง -ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยกำหนดนโยบายไว้ชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส -พื้นที่เป็นที่ราบริมแม่น้ำและภูเขา เหมาะสมแก่การเพาะปลูก ซึ่งมีปริมาณเพียงพอต่อการบริโภค -มีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและประเพณีที่หลากหลาย จุดอ่อน -มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดมีประชากรแฝง	จุดแข็ง -เทศบาลตำบลเวียง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาชุมชน จุดอ่อน -เทศบาลตำบลเวียง ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ โอกาส -ขอรับการสนับสนุนบุคลากรจากส่วนราชการอื่น เช่น โรงพยาบาลเชียงแสน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนบ้านสบรวก

ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ด้านบุคลากร
- ประชาชนมีฐานะยากจน ประมาณ ๒๐ % จากครัวเรือนทั้งหมด ๓,๑๔๘ ครัวเรือน - ปัญหาทางสังคม ได้แก่ ยาเสพติด โรคติดต่อ แรงงานต่างด้าว และความมั่นคงตามแนวชายแดน - แรงงานไม่มีคุณภาพ ระดับการศึกษาต่ำ ไม่สามารถรองรับตลาดแรงงานในท้องถิ่นได้ - ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง - ด้านการส่งเสริมสุขภาพยังขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา <u>โอกาส</u> - มีสถาบันการศึกษา สถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการออกกำลังกาย	- มีศูนย์กู้ชีพเวียงผาเจดีย์ตั้งอยู่ในพื้นที่บริการและช่วยเหลือประชาชน
<u>ปัญหาอุปสรรค/ภัยคุกคาม</u> - มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว นำมาซึ่งโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคเท้าช้าง โรคไข้มาลาเรีย - ปัญหาความมั่นคงตามแนวชายแดน เนื่องจากมีพื้นที่เป็นภูเขาและมีอาณาเขตติด ชายแดนประเทศสหภาพเมียนมาร์ และประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ใช้เป็นเส้นทางลำเลียงยาเสพติด เข้าประเทศ	

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

การวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	ด้านบุคลากร
<u>จุดแข็ง</u> - มีหลักการทำงานโดยมุ่งเน้นให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนจัดฝึกอบรม อปพร.ชรบ.อพป.ของแต่ละหมู่บ้าน	<u>จุดแข็ง</u> - มีเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา - มีบุคลากรด้านการรักษาความสงบจำนวน ๒ อัตรา ในตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ

ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	ด้านบุคลากร
<u>จุดอ่อน</u> - มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การเข้า-ออก ประเทศทำได้ง่ายและสะดวก รวดเร็วมากเกินไป <u>โอกาส</u> - ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานราชการอื่น เช่น หน่วยเรือปฏิบัติงานตามลำน้ำโขง ด้านตรวจคนเข้าเมือง เชียงแสน ตำรวจภูธร เชียงแสน ดชด. <u>ภัยคุกคาม</u> - มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมื่อมีการก่อเหตุอาชญากรรมและข้ามประเทศของตนไปจึงยากแก่การติดตาม	- มีรถดับเพลิง, รถบรรทุกน้ำจำนวน ๒ คัน - มีรถกระเช้าจำนวน ๑ คัน - มีรถชุดดินตะขាប់จำนวน ๑ คัน <u>จุดอ่อน</u> - การดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมของเทศบาล ซึ่งมีมวลชนจำนวนมากทำให้อัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอ <u>โอกาส</u> - การจัดระเบียบชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อย ได้ขอรับการสนับสนุนบุคลากรจากส่วนราชการอื่น เช่น หน่วยเรือปฏิบัติงานตามลำน้ำโขง ด้านตรวจคนเข้าเมือง เชียงแสน ตำรวจภูธร เชียงแสน ดชด. <u>ปัญหาอุปสรรค/ภัยคุกคาม</u> - อัตรากำลังด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยไม่เพียงพอ

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยวที่มีการกีดกันที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ของเทศบาลตำบลเวียง
๒. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๓. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว	ด้านบุคลากร
<u>จุดแข็ง</u> - ทำเลที่ตั้ง เหมาะแก่การการค้า ระหว่างประเทศและเป็นศูนย์กลางการค้าในอนุภาคลุ่มแม่น้ำโขง - มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงามและมีชื่อเสียง เช่น สามเหลี่ยมทองคำ, วัดพระธาตุจอมกิตติ, วัดผาเงา, วัดป่าสักทำให้มีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศหลั่งไหลมาชมทัศนียภาพที่สวยงามของสถานที่ท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก <u>จุดอ่อน</u> - การจัดการด้านการตลาด การผลิต และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรไม่มีประสิทธิภาพ - มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เมียนมาร์ และลาว มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดมีประชากรแฝง	<u>จุดแข็ง</u> - เทศบาลตำบลเวียง มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ที่ให้ความรู้และส่งเสริมกลุ่มอาชีพผลิตของที่ระลึกจำหน่ายในบริเวณสถานที่ท่องเที่ยว เช่น สามเหลี่ยมทองคำ <u>จุดอ่อน</u> - เทศบาลตำบลเวียง ยังขาดบุคลากรด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว - ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมไม่ลงทุน <u>โอกาส</u> - การค้าระบบเศรษฐกิจพิเศษเป็นการค้าขายระดับประเทศ

ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว	ด้านบุคลากร
<u>โอกาส</u> - นโยบายต่างๆ ของรัฐบาล จังหวัด และอำเภอ ได้แก่ การพัฒนาการเกษตรเพื่อการส่งออก (ครัวของโลก) สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ส่งเสริมรัฐวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปราบปรามยาเสพติดและผู้มีอิทธิพล - สภาพทางเศรษฐกิจของจังหวัดเชียงรายเริ่มดีขึ้น และการค้าระหว่างประเทศเพื่อนบ้านมีอัตราเพิ่มขึ้น ทุก ๆ ปี - มีการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์หมู่บ้าน เพื่อเป็นแหล่งทุนให้แก่ประชาชนภายใน หมู่บ้าน <u>อุปสรรค/ภัยคุกคาม</u> - การติดต่อค้าขายกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เมียนมาร์ และลาว จีน ต้องขนส่งสินค้าผ่านทางแม่น้ำโขงและแม่น้ำรวกซึ่งต้องลงทุนสูง ซึ่งประชาชนชาวบ้านธรรมดาไม่สามารถดำเนินการได้	

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

การวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ด้านบุคลากร
<u>จุดแข็ง</u> - ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการปลูกต้นไม้เป็นประจำทุกปี มีการควบคุมการบำบัดน้ำเสียของ โรงแรม ร้านอาหารและสถานประกอบการ มีการกำจัดขยะมูลฝอยแบบฝังกลบ มีการรณรงค์ป้องกันและควบคุมไฟฟ้าและมีมาตรการการเผาเศษหญ้าและวัชพืช	<u>จุดแข็ง</u> - เทศบาลตำบลเวียง มีบุคลากรจัดเก็บขยะมูลฝอย จำนวน ๖ คน มีรถบรรทุกขยะ จำนวน ๒ คัน มีคนขับรถจำนวน ๒ คน <u>จุดอ่อน</u> - เทศบาลตำบลเวียง ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และต้องร้องขอจากหน่วยราชการอื่น

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ด้านบุคลากร
<u>จุดอ่อน</u> -เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียงมีสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญในปีหนึ่งมีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวจำนวนมากนำมาซึ่งขยะมูลฝอยจำนวนมากเช่นกันและมีพื้นที่จำกัดในการกำจัดขยะมูลฝอย -ประชาชนยังขาดความรู้ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมและการคัดแยกขยะของครัวเรือน <u>โอกาส</u> -หน่วยงานด้านการสาธารณสุขให้การสนับสนุนความรู้ด้านกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล <u>อุปสรรค/ภัยคุกคาม</u> -สถานที่ทิ้งขยะมีจำกัด วิธีการกำจัดขยะแบบฝังกลบอาจทำให้เกิดการซึมซับเชื้อโรคลงในดินและอาจมีผลต่อการผลิตน้ำประปาเพื่อบริโภค -การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก	<u>โอกาส</u> -ขอรับการสนับสนุนจากส่วนราชการอื่น เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

การวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	ด้านบุคลากร
<u>จุดแข็ง</u> -มีการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี แลภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น กิจกรรมรดน้ำเข้าพรรษา กิจกรรมเข้าวัดทุกวันพระ โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ประเพณีถวายเทียนพรรษา ประเพณียี่เป็ง ประเพณีปีใหม่เมือง ประเพณีบุญบั้งไฟ	<u>จุดแข็ง</u> -กิจกรรมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง เทศบาลและประชาชน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานเทศบาล

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	ด้านบุคลากร
<u>จุดอ่อน</u> -ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเวียง มีหลายหลาย เผ่าพันธุ์ เช่น ไทยลื้อ ไทยใหญ่ ชุมชนเมือง ไทยอีสาน ทำให้มีประเพณีวัฒนธรรมแตกต่างกัน -ประชาชนคนรุ่นใหม่ยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำ สอนของศาสนา เพื่อเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ <u>โอกาส</u> -ในพื้นที่อำเภอเชียงแสน มีสถาบันการศึกษา ตั้งแต่ ระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การประถมศึกษา ระดับ มัธยมศึกษา <u>อุปสรรค/ภัยคุกคาม</u> -สื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ระบบอินเทอร์เน็ตเป็นภัย เงียบที่อาจก่อให้เกิดอาชญากรรมสำหรับเด็กนักเรียนได้ ถ้าโรงเรียนขาดการกำกับดูแลให้ถูกทาง	มีครูและบุคลากรทางการศึกษาศึกษา ประจำศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๙ อัตรา <u>จุดอ่อน</u> -เทศบาลตำบลเวียง บุคลากรทางการศึกษายังขาด ประสบการณ์ในการแนะนำให้ความรู้แก่เด็กและ เยาวชนในการยึดมั่นคำสอนทางศาสนา <u>อุปสรรค/ภัยคุกคาม</u> -การถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้าและขาดความ ชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ มีผลกระทบต่อ แผนการดำเนินงานของ อปท.

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและเทศบาลมีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง 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

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ	ด้านบุคลากร
จุดแข็ง -มีการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีและสมาชิกสภาจากประชาชนโดยตรงทำให้ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลเป็นคนในพื้นที่ย่อมรู้ปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง จุดอ่อน -ระบบสารสนเทศยังไม่ทั่วถึงและไม่มีประสิทธิภาพ อุปสรรค/ภัยคุกคาม -ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลางอย่างเพียงพอในการพัฒนาโครงการใหญ่ ๆ เช่น โครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวขนาดใหญ่, เตาเผาขยะ, เขื่อนป้องกันตลิ่ง ภายในเขตความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียง	จุดแข็ง ๑. บุคลากรมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ ๓. บุคลากรมีความอดทนสูงในการปฏิบัติงาน ๔. บุคลากรมีความสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงาน ๕. มีการทำงานเป็นทีม ๖. มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและปลอดภัย ๗. บุคลากรสนับสนุนการทำงานและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ๘. มีการสำรองข้อมูลสารสนเทศจากเครื่องคอมพิวเตอร์

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติ ภารกิจของส่วนราชการ	ด้านบุคลากร
	จุดอ่อน ๑. จำนวนบุคลากรมีน้อย ๒. บุคลากรมีภาระงานหลายด้านหลายหน้าที่ ๓. บุคลากรมีโอกาสร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอกน้อย ๔. ปฏิบัติงานตามแผนได้ไม่ครบถ้วน ๕. กิจกรรมสัมพันธ์ในกลุ่มมีน้อย ๖. ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน โอกาส ๑. พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานมีความคล่องตัว ๒. มีงบประมาณ ที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน ๓. มีเทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. มีเว็บไซต์ของหน่วยงานในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารไปสู่สาธารณะชน ปัญหาอุปสรรค และภัยคุกคาม ๑. การบริหารบุคคลในระบบอุปถัมภ์ ๒. ขาดการแข่งขันทำให้ขาดโอกาสที่จะได้คนมีความรู้ความสามารถที่แท้จริงเข้ามาทำงาน ๓. 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. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน

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

ภารกิจของเทศบาลตำบลเวียงมีดังนี้

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

7.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเวียง ได้ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ

๑ หน่วยงาน ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น.....๒๓.....อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน.....อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน.....อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(โดยให้แยกประเภทด้วย) จำนวน...๑๑....อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน...๑๓....อัตรา บุคลากรที่ได้รับเงินอุดหนุนจำนวน ๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน...๕๖....อัตรา การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียง เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน ตามจำนวนภารกิจและปริมาณงาน แยกตามส่วนราชการดังนี้

ปลัดเทศบาล	จำนวน ๑ อัตรา
รองปลัดเทศบาล	จำนวน ๑ อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ อัตรา
๑) สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน ๒๕ อัตรา
๒) กองคลัง	จำนวน ๑๐ อัตรา
๓) กองช่าง	จำนวน ๕ อัตรา
๔) กองการศึกษา	จำนวน ๑๓ อัตรา

กรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียง หากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลโยนก มีดังนี้

เทศบาลตำบลเวียง			เทศบาลตำบลโยนก		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลังทั้งหมด	คนครอง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลังทั้งหมด	คนครอง
ปลัดเทศบาล(ระดับกลาง)	๑	๑	ปลัดเทศบาล	๑	๑
รองปลัดเทศบาล(ระดับต้น)	๑	๑	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ป.ก/ชก	๑	๑	-	-	-

เทศบาลตำบลเวียง			เทศบาลตำบลโยนก		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ทั้งหมด	คนครอง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ทั้งหมด	คนครอง
สำนักปลัด			สำนักปลัด		
หัวหน้าสำนักปลัด(ระดับต้น)	๑	๑	หัวหน้าสำนักปลัด(ระดับต้น)	๑	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	๑	๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(ระดับต้น)	๑	๑
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (ระดับต้น)	๑	๑	นักจัดการงานทั่วไปปค/ชก	๑	๑
นักพัฒนาชุมชนปค/ชก	๑	๑	นักวิชาการสาธารณสุขปค/ชก	๑	๑
นักทรัพยากรบุคคลปค/ชก	๑	ว่าง	นักพัฒนาชุมชนปค/ชก	๑	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปค/ชก	๑	๑	นักทรัพยากรบุคคลปค/ชก	๑	๑
เจ้าพนักงานธุรการ ปค/ชก	๑	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปค/ชก	๑	๑
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปค/ชก	๑	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปค/ชก	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒	๒			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๒	๒			
พนักงานจ้างทั่วไป					
คนงานทั่วไป	๑๑	๙ ว่าง ๒			
กองคลัง					
ผู้อำนวยการกองคลัง(ระดับต้น)	๑	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(ระดับต้น)	๑	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (ระดับต้น)	๑	ว่าง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(ระดับ ต้น)	๑	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชีปค/ชก	๑	ว่าง	นักวิชาการเงินและบัญชีปค/ชก	๑	๑

เทศบาลตำบลเวียง			เทศบาลตำบลโยนก		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ทั้งหมด	คนครอง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ทั้งหมด	คนครอง
นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	๑	๑	นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	๑	๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	๑	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	๑	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑	นักวิชาการคลัง ปก/ชก	๑	๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑			
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
คนงานทั่วไป	๑	ว่าง	คนงานทั่วไป	๑	ว่าง
<u>กองช่าง</u>					
ผู้อำนวยการกองช่าง(ระดับต้น)	๑	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(ระดับต้น)	๑	๑
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง(ระดับต้น)	๑	๑	นายช่างโยธา ปง/ชง	๒	๒
วิศวกรโยธา ปก/ชก	๑	๑			
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	คนงานทั่วไป	๑	๑
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			คนงานสูบน้ำ	๑	๑
คนงานทั่วไป	๑	๑			
<u>กองการศึกษา</u>			<u>กองการศึกษา</u>		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ระดับต้น)	๑	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ระดับต้น)	๑	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (ระดับต้น)	๑	ว่าง	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (ระดับต้น)	๑	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑			

เทศบาลตำบลเวียง			เทศบาลตำบลโยนก		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ทั้งหมด	คนครอง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ทั้งหมด	คนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอยจัน		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	ครู(คศ.๒)	๑	๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบรวก			ครู(คศ.๑)	๑	๑
ครู(คศ.๑)	๓	๓	พนักงานจ้าง		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบคำ			ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑
ครู(คศ.๑)	๑	๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันธาตุ		
พนักงานจ้างทั่วไป			ครู(คศ.๒)	๑	๑
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	พนักงานจ้าง		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกียง			คนงานทั่วไป	๑	๑
ครู(คศ.๑)	๒	๒			
ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย)	๑	ว่าง			
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑			
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๕๖	๔๘	รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๒๘	๒๔

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียง กับ เทศบาลตำบลโยนก ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท และลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของทั้งสองแห่ง มีจำนวนที่แตกต่างกัน เนื่องจากสัดส่วนรายได้ ที่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เทศบาลตำบลเวียง ยังคงอัตราเดิมทั้งหมดไว้ยังไม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนหรือลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารที่ว่างเทศบาลตำบลเวียง ได้ขอใช้บัญชีสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สายงานผู้ปฏิบัติจะดำเนินการสรรหาโดยการรับโอน สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่าง จะดำเนินการสรรหาต่อไป และคาดการณ์ว่าในปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ อัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียงจะเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังกับเทศบาลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกันจะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียงแตกต่างดังนี้

ลำดับที่	อปท	ส่วนราชการ	งบประมาณปี ๒๕๖๒	อัตรากำลังพนักงานเทศบาล	พนักงานจ้าง
๑	ทต.เวียง	๔ ส่วน	๕๐,๓๒๒,๖๙๒	๓๐	๒๖
๒	ทต.โยนก	๔ ส่วน	๓๕,๑๐๐,๐๐๐	๒๓	๕

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลเวียง อ.เชียงแสน

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลเวียง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลเวียง ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ดังนี้

สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการของเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการของเทศบาล ดังนี้

๑.งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ มีภารกิจและปริมาณงานด้านงานผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ได้รับผลกระทบและผู้ด้อยโอกาส ที่ต้องดูแลและให้บริการรวมแล้วประมาณ ๘๐๐ คน งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัว จัดทำรายงานต่าง ๆ เป็นต้น ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำ ในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุม คณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการที่สังกัดและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน

๒.งานการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบภารกิจด้านงานป้องกันและระงับโรคติดต่อ งานรักษาความสะอาดถนน หรือทางเท้าและที่สาธารณะ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสุขภาพ เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการงานส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มสาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ งานรณรงค์และประชาสัมพันธ์ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานอนุรักษ์ธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อม งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.งานนิติการ รับผิดชอบงานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย ร่างและพิจารณาตรวจร่างเทศบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องงานจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการตามกฎหมายงานสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์งานสอบสวนและเปรียบเทียบการกระทำที่ละเมิดเทศบัญญัติงานนิติกรรมสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่น ๆ งานรับเรื่องร้องทุกข์ และร้องเรียน ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีภารกิจและปริมาณงานด้านงานรัฐพิธีและวันสำคัญต่างๆ งานเลขานุการผู้บริหาร งานเลขานุการสภาเทศบาล งานประชุมผู้บริหาร งานประชุมสภาเทศบาล งานอื่นที่มีใช้อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใด

๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีภารกิจและปริมาณงานด้านเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การระงับอัคคีภัย อุทกภัย ดินโคลนถล่ม ภัยธรรมชาติต่างๆ งานสำรวจและรายงานความเสียหายเมื่อเกิดเหตุ ประสานงานกับป้องกันภัยระดับอำเภอและจังหวัด งานรักษาความสงบ งานเทศกิจ งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑.๓ งานแผนและงบประมาณ มีภารกิจที่รับผิดชอบด้านการจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงานและโครงการต่างๆ งานควบคุมภายใน งานเตรียมงานรัฐพิธีและวันสำคัญต่างๆ

๑.๔ งานเทศกิจ มีภารกิจที่รับผิดชอบด้าน งานตรวจสอบและจัดระเบียบในตลาดสด หาบเร่ แผงลอย รวมทั้งกิจการการค้าที่นํารังเกียจ และอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

งานควบคุม ตรวจสอบและดำเนินการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ ข้อบังคับและ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในเขตเทศบาล ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒. ฝ่ายอำนวยการ

๒.๑ งานธุรการ มีภารกิจและปริมาณงานเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ การลงทะเบียนรับหนังสือ ลงทะเบียนหนังสือส่ง การรายงานข้อมูลต่างๆ การประสานงาน จัดทำฎีกาเบิกจ่ายของสำนักปลัด การพิมพ์ จัดพิมพ์เอกสาร สื่อสิ่งพิมพ์ วาสาร แผ่นพับ เอกสารประชาสัมพันธ์โครงการของสำนักปลัด งานถ่ายเอกสาร คัดสำเนา ควบคุมวัสดุ ครุภัณฑ์สำนักปลัด

๒.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล เช่น การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง การสรรหาบุคคลมาบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่ง อัตรากำลังเดือน การเลื่อนระดับ การพัฒนาบุคลากร การจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ การบันทึกระบบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การบันทึกระบบเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น การบันทึกข้อมูลระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการท้องถิ่น

๒.๓ งานประชาสัมพันธ์ รับผิดชอบภารกิจงานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานข้อมูลข่าวสาร งานถ่ายภาพและวีดีโอ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว การพิจารณาออกใบอนุญาตและหนังสือรับรองต่าง ๆ เกี่ยวกับธุรกิจการท่องเที่ยวซึ่งเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับการจดทะเบียนการพิจารณาต่อใบอนุญาตและแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการในใบอนุญาตควบคุมการจัดทำทะเบียน ควบคุม ติดตาม ให้ผู้ประกอบการธุรกิจการท่องเที่ยวปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้การส่งเสริมการท่องเที่ยว เช่น เผยแพร่ ให้คำแนะนำ ความรู้ ข่าวสาร ต้อนรับอำนวยความสะดวกการควบคุมการดำเนินการธุรกิจการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวตามเหตุการณ์และความจำเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวท่องเที่ยวตามเหตุการณ์และความจำเป็น จัดทำรายงานสถิติความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับธุรกิจการท่องเที่ยวเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการท่องเที่ยว ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

๑.งานธุรการ มีภารกิจรับผิดชอบงานธุรการและงานสารบรรณ การลงทะเบียนรับหนังสือ ลงทะเบียนหนังสือส่ง การรายงานข้อมูลต่างๆ การประสานงาน จัดทำฎีกาเบิกจ่ายของกองคลัง การพิมพ์งาน การเก็บสถิติของกองคลัง งานถ่ายเอกสาร คัดสำเนา ควบคุมวัสดุ ครุภัณฑ์กองคลัง

๒.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีภารกิจรับผิดชอบเกี่ยวกับงานคัดลอกข้อมูลที่ดิน งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรือนและที่ดิน งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่งานสำรวจตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม

งานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน รหัสชื่อเจ้าของทรัพย์สิน และรหัสชื่อผู้ชำระภาษี (ผ.ท. ๔ และ ๕)

งานจัดทำรายงานเสนองานทะเบียนทรัพย์สิน และงานที่เกี่ยวข้อง

งานจัดเก็บและดูแลบำรุงรักษาแผนที่ภาษีทะเบียนทรัพย์สิน และเอกสารข้อมูลต่างๆ

งานปรับข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ผ.ท. ๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๑๑, ๑๒ และ ๑๓)

งานการจัดทำรายงานประจำเดือนงานควบคุมดูแลระบบคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนที่ภาษี และทะเบียน

ทรัพย์สินงานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่ และข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรือน งานบริการข้อมูลทะเบียนทรัพย์สิน

งานบริการข้อมูลผู้ชำระภาษี งานบริการตรวจสอบข้อมูลและรับรองสำเนา งานส่งเสริมการใช้ประโยชน์ของข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

งานประชาสัมพันธ์งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ มีภารกิจรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำประกาศให้มายืนยันแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษีงานตรวจสอบและจัดทำบัญชีผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษี ในปีงบประมาณ จัดเก็บจากทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ.ท.๕)งานรับและตรวจสอบแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือแนบคำร้องของผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆงานพิจารณาการประเมินและกำหนดค่าภาษี ค่าธรรมเนียมในเบื้องต้น เพื่อนำเสนอพนักงานเจ้าหน้าที่งานแจ้งผลการประเมินค่าภาษีแก่ผู้เสียภาษีงานจัดเก็บและชำระรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่นๆงานลงรายการเกี่ยวกับโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ และภาษีป้ายในทะเบียนเงินผลประโยชน์ และทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ.ท.๕) ของผู้เสียภาษีแต่ละรายเป็นประจำทุกวันงานดำเนินงานเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ภาษีงานเก็บรักษา และการนำส่งเงินประจำวันงานเก็บรักษาและเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่างๆงานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.งานพัฒนารายได้ มีภารกิจดังนี้ มีภารกิจเกี่ยวกับด้านการตรวจรับแบบแสดงรายการคำร้องหรือคำขอของผู้เสีย ภาษีและค่าธรรมเนียม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงิน และลงบัญชี จัดทำทะเบียนและรายการต่าง ๆ เก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น ๆ ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบตรวจสอบและประเมินภาษี การเก็บรักษา และนำส่งเงินจึงกำหนดไว้

๑.ฝ่ายบริหารงานคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

๑.๑ การเงินและบัญชี มีภารกิจเกี่ยวกับด้านการเงินและบัญชี ดังนี้ ตรวจสอบการตั้งฎีกาเบิกจ่ายในหมวดต่าง ๆ ตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคาร บัญชีแยกประเภท จัดทำรายงานเงินรายจ่ายตาม งบประมาณของประจำเดือน จัดทำประมาณการ รายได้รายจ่ายประจำปี พร้อมทั้งจัดทำแผนการปฏิบัติงาน ดำเนินการเกี่ยวกับงานขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ วิเคราะห์ ประเมินผล และติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนเป็นต้น

๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีภารกิจด้าน การจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซม และบำรุงรักษา การทำบัญชีทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ การแทงจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อหรือสัญญาจ้าง งานพัสดุ งานทะเบียน เบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์

กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

๑.งานธุรการ มีภารกิจรับผิดชอบงานธุรการและงานสารบรรณ การลงทะเบียนรับหนังสือ ลงทะเบียนหนังสือส่ง การรายงานข้อมูลต่างๆ การประสานงาน จัดทำฎีกาเบิกจ่ายของกองช่าง การพิมพ์งาน การเก็บสถิติของกองช่าง งาน ถ่ายเอกสาร คัดสำเนา ควบคุมวัสดุ ครุภัณฑ์กองช่าง รับเรื่องราวและคำร้องต่างๆ

๒.สาธารณูปโภค มีภารกิจรับผิดชอบงานด้าน การก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้าเขื่อนและสิ่งติดตั้ง อื่นๆ งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงรักษา ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า งานควบคุมดูแล อาคารสถานที่ งานปรับปรุงแก้ไขและป้องกันสิ่งแวดล้อม งานประมาณราคา งานซ่อมบำรุงรักษา ให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง

๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

๑.๑ งานวิศวกรรม มีภารกิจและปริมาณงานด้านออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม งานวางโครงการและการก่อสร้าง ทางด้านวิศวกรรม ให้คำปรึกษาแนะนำและบริการเกี่ยวกับงานทางด้านวิศวกรรม งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้างอาคารทางด้านวิศวกรรม งานออกแบบรายการรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม งานสำรวจหาข้อมูล รายละเอียดเพื่อคำนวณ ออกแบบกำหนดรายละเอียดทางด้านวิศวกรรมงานศึกษาวิเคราะห์ วิจัยทางด้านวิศวกรรม งานประมาณราคาค่าก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม งานควบคุมการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๒ งานสถาปัตยกรรม มีภารกิจด้านงานออกแบบ เขียนแบบทางด้านสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ งาน วางโครงการจัดทำผังและควบคุมการก่อสร้างทางสถาปัตยกรรม ให้คำปรึกษาแนะนำด้านสถาปัตยกรรม งานตรวจสอบ แบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้างด้านสถาปัตยกรรมตามกฎหมาย งานควบคุมการก่อสร้างทางสถาปัตยกรรม งาน ออกรายการทางสถาปัตยกรรม งานสำรวจข้อมูลเพื่อออกแบบสถาปัตยกรรม งานประมาณราคาค่าก่อสร้างทางด้าน สถาปัตยกรรม มัณฑนศิลป์ . งานให้บริการด้านสถาปัตยกรรม มัณฑนศิลป์และงานด้านศิลปกรรมต่าง ๆ

๑.๓ งานผังเมือง มีภารกิจด้านงานจัดทำผังเมืองรวม งานจัดทำผังเมืองเฉพาะ งานควบคุมแนวเขตถนน ทาง สาธารณะและที่ดินสาธารณประโยชน์ งานสำรวจรวบรวมข้อมูลทางด้านผังเมือง งานอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางบก ทาง น้ำ งานตรวจสอบโครงการพัฒนาผังเมือง งานให้คำปรึกษาด้านผังเมือง งานควบคุมให้ปฏิบัติตามผังเมืองรวม

กองการศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

๑.งานธุรการ มีภารกิจและปริมาณงานเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ การลงทะเบียนรับหนังสือ ลงทะเบียน หนังสือส่ง การรายงานข้อมูลต่างๆ การประสานงาน จัดทำฎีกาเบิกจ่ายของการศึกษา การพิมพ์โครงการของการศึกษา งานถ่ายเอกสาร คัดสำเนา ควบคุมวัสดุ ครุภัณฑ์กองการศึกษา

๒.งานการเงินและบัญชี มีภารกิจและปริมาณงานเกี่ยวกับ จัดทำและปฏิบัติงานด้านเอกสารทางการเงินและบัญชีใน กองการศึกษา จัดทำฎีกาเบิกจ่าย ตรวจสอบหลักฐานและใบสำคัญการเบิกจ่าย เพื่อให้งานเป็น ไปอย่างถูกต้อง ตาม ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการและตามเป้าหมายที่กำหนด รวบรวมรายละเอียดการจัดทำงบประมาณ เพื่อใช้ ประกอบในการทำงบประมาณประจำปี ของกองการศึกษา และจัดทำแผนการเบิกจ่ายเงิน เพื่อให้การเบิกจ่าย งบประมาณเป็น ไปตามแผนการเบิกจ่ายเงิน ดำเนินการรับ-จ่ายเงินของกองการศึกษา ตามหลักฐานการรับจ่ายเงิน เพื่อให้การ ดำเนินการรับ-จ่ายเงินเป็นไปอย่างสะดวก ถูกต้องและครบถ้วน ทำหนังสือโต้ตอบเกี่ยวกับการเงิน งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายยอดที่ได้รับอนุมัติแล้ว

๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา

๑.๑ งานการศึกษาปฐมวัย ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดอบรมสั่งสอนและการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ประสานงานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑.๒ งานส่งเสริมกิจกรรมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม มีภารกิจปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุน กิจกรรมทางศาสนา จัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุน ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประชาชน งานสนับสนุน บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา งานส่งเสริมและสนับสนุนอาหารเสริมนมและอาหารกลางวัน ประชุมและประสานงานคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประชุม ครูและผู้ปกครอง งานส่งเสริมสนามเด็กเล่น สำรวจความปลอดภัยของเครื่องเล่นสนาม งานส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กงานสถิติ ข้อมูลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดอบรม สัมมนาทางการศึกษาแก่ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑.๓ งานกีฬาและนันทนาการ มีภารกิจด้านการส่งเสริมการจัดการแข่งขันกีฬาระหว่าง กีฬาท้องถิ่นท้องที่ สหกรณ์ กีฬากลุ่มโรงเรียน กีฬาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กีฬา อสม. กีฬากลุ่มพัฒนาสตรี

หน่วยตรวจสอบภายใน มีภารกิจเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน มีภารกิจปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้าน งบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน บัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบ การใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตาม ระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

จากสภาพปัญหาของ เทศบาลตำบลเวียง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เทศบาลตำบลเวียง จึงได้กำหนดงานโครงสร้างไว้ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
สำนักปลัด -งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ -งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานนิติการ	๑.สำนักปลัด -งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ -งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานนิติการ	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานเทศกิจ -งานบริหารงานทั่วไป -งานแผนและงบประมาณ	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานเทศกิจ -งานบริหารงานทั่วไป -งานแผนและงบประมาณ	
ฝ่ายอำนวยการ -งานธุรการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานประชาสัมพันธ์ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ฝ่ายอำนวยการ -งานธุรการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานประชาสัมพันธ์ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๒.กองคลัง -งานธุรการ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ -งานพัฒนารายได้	๒.กองคลัง -งานธุรการ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ -งานพัฒนารายได้	
ฝ่ายบริหารงานคลัง -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน	ฝ่ายบริหารงานคลัง -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓.กองช่าง -งานธุรการ -งานสาธารณูปโภค	๓.กองช่าง -งานธุรการ -งานสาธารณูปโภค	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง -งานวิศวกรรม -งานสถาปัตยกรรม -งานผังเมือง	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง -งานวิศวกรรม -งานสถาปัตยกรรม -งานผังเมือง	
๔.กองการศึกษา -งานธุรการ -งานการเงินและบัญชี -งานการศึกษาปฐมวัย -งานกิจกรรมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม -งานกีฬาและนันทนาการ	๔.กองการศึกษา -งานธุรการ -งานการเงินและบัญชี -งานการศึกษาปฐมวัย -งานกิจกรรมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม -งานกีฬาและนันทนาการ	
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	๕.หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลเวียง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ 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

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังที่ต้องการ อัตรากำลังที่มีผู้ดำรงตำแหน่งและอัตราว่าง

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลังที่ต้องการ(อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง	อัตรากำลังที่ว่าง(อัตรา)	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล	๑	๑		
๒	รองปลัดเทศบาล	๑	๑		
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑		
	สำนักปลัด				
๔	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑		
๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑	๑		
๖	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	๑		
๗	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑		
๘	นักทรัพยากรบุคคล	๑	-	๑	
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑		
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑		
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑		
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒	๒		
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑	๑		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	๒	๒		
๑๖	คนงาน	๑๑	๙	๒	
	กองคลัง				
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑		
๑๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	-	๑	ก.ท.สรรหา
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	-	๑	
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	-	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	-	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	-	
๒๖	คนงาน	๑	-	๑	
	กองช่าง				
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	๑	ว่าง ๓ ส.ค.๖๓
๒๘	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑	๑		
๒๙	วิศวกรโยธา	๑	๑		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑		
๓๑	คนงาน	๑	๑		

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลังที่ ต้องการ(อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง	อัตรากำลังที่ ว่าง(อัตรา)	หมายเหตุ
	กองการศึกษา				
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑		
๓๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	๑	-	๑	ก.ท.สรรหา
๓๔	นักวิชาการศึกษา	๑	๑		
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	
๓๖	ครู(คศ.๑)	๔	๔	-	
๓๗	ครู(คศ.๒)	๒	๒	-	
๓๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	๑	กสอ.สรรหา
๓๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	-	
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	-	
	รวม	๕๖	๔๗	๙	

บทวิเคราะห์จากเปรียบเทียบอัตรากำลังที่เทศบาลตำบลเวียงมีความต้องการทั้งหมด ในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปีพ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๕๖ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่งจำนวน ๔๗ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๙ อัตรา ตาม
โครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัด มีอัตรากำลัง ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๘ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา คือตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ
เห็นควรคงตำแหน่งไว้ เนื่องจากมีภารกิจที่จำเป็นจะต้องใช้ตำแหน่งนี้และจะดำเนินการสรรหาปี ๒๕๖๔
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง
๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา คือตำแหน่ง คนงาน เห็นควรคงตำแหน่งไว้ เนื่องจากมี
ภารกิจที่จำเป็นจะต้องใช้ตำแหน่งนี้เป็นคนงานประจำรถดับเพลิง และจะดำเนินการสรรหาปี ๒๕๖๔

กองคลัง มีอัตรากำลัง ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา คือ
 - ๑.๑ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ระดับต้น เห็นควรคงตำแหน่งไว้ เนื่องจากมีภารกิจที่จำเป็น
จะต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ ก.ท.ดำเนินการสรรหา
 - ๑.๒ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เห็นควรคงตำแหน่งไว้ เนื่องจากมีภารกิจ
ที่จำเป็นจะต้องใช้ตำแหน่งนี้และจะดำเนินการสรรหาปี ๒๕๖๔
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง
๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา คือตำแหน่ง คนงาน เห็นควรคงตำแหน่งไว้ เนื่องจากมี
ภารกิจที่จำเป็นจะต้องใช้ตำแหน่งนี้เป็นคนงานแผนที่ภาษี และจะดำเนินการสรรหาปี ๒๕๖๔

กองช่าง มีอัตรากำลัง ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา คือตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น
เห็นควรคงตำแหน่งไว้ เนื่องจากมีภารกิจที่จำเป็นจะต้องใช้ตำแหน่งนี้ จะว่าง ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เนื่องจากผู้ดำรง
ตำแหน่ง สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง ระดับกลาง
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง
๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

กองการศึกษา มีอัตรากำลังดังนี้

๑.พนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา คือตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษาระดับต้น เห็นควรคงตำแหน่งไว้ เนื่องจากมีภารกิจที่จำเป็นจะต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ ก.ท.ดำเนินการสรรหา

๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

๓.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอัตรากำลัง ดังนี้

ที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโครงสร้างปัจจุบัน	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโครงสร้างใหม่	หมายเหตุ
๑	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบรวก</u> -ตำแหน่ง ครู ได้รับเงินเดือน อันดับ คศ.๑ จำนวน ๒ อัตรา -ตำแหน่ง ครู ได้รับเงินเดือน อันดับ คศ.๒ และเงินวิทยฐานะ จำนวน ๑ อัตรา	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบรวก</u> -ตำแหน่ง ครู ได้รับเงินเดือน อันดับ คศ.๑ จำนวน ๒ อัตรา -ตำแหน่ง ครู ได้รับเงินเดือน อันดับ คศ.๒ และเงินวิทยฐานะ จำนวน ๑ อัตรา	จำนวนเด็ก ๔๒ คน จำนวนครู ๓ คน
๒	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบคำ</u> -ตำแหน่ง ครู ได้รับเงินเดือน อันดับ คศ.๒ และเงินวิทยฐานะ จำนวน ๑ อัตรา -พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบคำ</u> -ตำแหน่ง ครู ได้รับเงินเดือน อันดับ คศ.๒ และเงินวิทยฐานะ จำนวน ๑ อัตรา -พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา	จำนวนเด็ก ๓๘ คน จำนวนครู ๒ คน
๓	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกี๋ยง</u> -ตำแหน่ง ครู ได้รับเงินเดือน อันดับ คศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา -ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับเงินเดือน อันดับครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา เป็น ตำแหน่งว่าง กสธ.ดำเนินการสรรหา -พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกี๋ยง</u> -ตำแหน่ง ครู ได้รับเงินเดือน อันดับ คศ.๑ จำนวน ๒ อัตรา -ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับ เงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง กสธ.ดำเนินการสรรหา -พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา	จำนวนเด็ก ๔๒ คน จำนวนครู ๔ คน
๔	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังลาว</u> ตำแหน่ง ครู ได้รับเงินเดือน อันดับ คศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา -ไม่มีจำนวนเด็ก	-	ปรับเปลี่ยนอัตรากำลังครู ไปรวมกับศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านห้วยเกี๋ยง

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลเวียง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่าง ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

-๓๓-

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	<u>สำนักปลัด</u> หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๐
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๖	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒ อัตรา ๑ ต.ค.๖๒
	รวมสำนักปลัด	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๗	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๐		ก.ท.สรรหา
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๒		
๒๐	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๒	๑ อัตรา
	รวมกองคลัง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
๒๗	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๓ ส.ค.๖๓
๒๘	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	วิศวกรโยธาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองช่าง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๒	กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๐		ก.ท.สรรหา
๓๔	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบรวก ครู(คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๗		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบคำ ครู(คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	๓.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกียง ครู(คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๑		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๒		๑	๑	๑	๑	-	-	-	กสธ.สรรหา
	รวมกองการศึกษา	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	-	-	-	

หมายเหตุ

-พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ในแผนอัตรากำลังเดิม ได้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งใหม่ตามประกาศคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้าง
เทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๖ จากเดิมชื่อตำแหน่ง คนงานทั่วไป
เปลี่ยนชื่อเป็น ชื่อตำแหน่ง คนงาน

๔. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ส่วนเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของบุคลากรในเทศบาลเมืองบึงกาฬตามระเบียบของเทศบาลเมืองบึงกาฬ พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๔๔ (อัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของบุคลากรในเทศบาลเมืองบึงกาฬตามระเบียบของเทศบาลเมืองบึงกาฬ พ.ศ. ๒๕๕๘)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราค่าจ้างเดิมที่คิดจากระดับ						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				การใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	ในระหว่างปี ๒๕๖๓-๒๕๖๖						๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖				
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖							๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๔,๕๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๖๙๙,๔๔๐	๖๙๙,๔๔๐	๗๑๙,๐๐๐	๔๑,๒๔๐			
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕,๕๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๔๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๐,๖๐๐	๔๗,๙๖๐			
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	๑	๑	๒๔,๓๘๘		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๙๖๐	๑๒,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐			
๔	ผู้อำนวยการ (๑๑)		๑	๑	๓๘,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๖๘,๖๔๐	๓๑,๘๘๐			
๕	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๒๐,๙๒๐	๓๐,๙๒๐			
๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๒๐,๙๒๐	๓๐,๙๒๐			
๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก	๑	๑	๒๖,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๐๘๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๓๒๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๘๘,๘๘๐	๒๑,๘๘๐			
๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก	๑	๑	๒๖,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๐๘๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๓๒๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๘๘,๘๘๐	๒๑,๘๘๐			
๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก	๑	๑	๒๖,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๐๘๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๓๒๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๘๘,๘๘๐	๒๑,๘๘๐			
๑๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก	๑	๑	๒๖,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๐๘๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๓๒๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๘๘,๘๘๐	๒๑,๘๘๐			
๑๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก	๑	๑	๒๖,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๐๘๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๓๒๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๘๘,๘๘๐	๒๑,๘๘๐			
๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก	๑	๑	๒๖,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๐๘๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๓๒๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๘๘,๘๘๐	๒๑,๘๘๐			
๑๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก	๑	๑	๒๖,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๐๘๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๓๒๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๘๘,๘๘๐	๒๑,๘๘๐			
๑๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก	๑	๑	๒๖,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๐๘๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๓๒๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๘๘,๘๘๐	๒๑,๘๘๐			
๑๕	พนักงาน		๑๑	๑๑	๑,๑๘๘,๐๐๐		๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑,๑๘๘,๐๐๐	๑,๑๘๘,๐๐๐	๑,๑๘๘,๐๐๐	๑,๑๘๘,๐๐๐	๑,๑๘๘,๐๐๐	๑,๑๘๘,๐๐๐	๑,๑๘๘,๐๐๐			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนบังคับค่าของข้อได้ ใช้ระยะเวลา ๓ ปี จำนวน		อัตราภาษีเงินได้ เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖

๑๖	กองคลัง (๑๔)																				๓๑,๑๔๐
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานกลาง)	ต้น	๑	๓๗๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑												๔๕๕,๑๖๐
๑๘	หัวหน้าหน่วยงานคลัง	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑												๔๕๑,๔๖๐
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๓/๓๓	๑	๓๕๕,๓๒๐			๑	๑	๑												๓๖๓,๓๒๐
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	๓๓	๑	๓๕๖,๑๖๐			๑	๑	๑												๓๖๖,๑๖๐
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓๓	๑	๓๕๕,๖๔๐			๑	๑	๑												๓๖๔,๖๔๐
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๓	๑	๓๕๕,๖๐๐			๑	๑	๑												๓๖๒,๖๐๐
๒๓	พนักงานจ้าง																				๒๐๗,๓๒๐
๒๔	ผ.ร.เจ้าพนักงานธุรการ	๓๓	๑	๓๕๗,๖๘๐			๑	๑	๑												๓๖๗,๖๘๐
๒๕	ผ.ร.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓๓	๑	๓๕๓,๕๒๐			๑	๑	๑												๓๕๓,๕๒๐
๒๖	ผ.ร.เจ้าพนักงานพัสดุ	๓๓	๑	๓๕๔,๒๘๐			๑	๑	๑												๓๕๔,๒๘๐
๒๗	ค.ร.งาน	๓๓	๑	๓๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑												๓๐๘,๐๐๐
๒๘	กองช่าง (๑๕)																				๓๐๘,๐๐๐
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๕๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑												๔๕๕,๖๐๐
๓๐	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง	ต้น	๑	๓๐๕,๖๔๐	๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑												๓๖๓,๖๔๐
๓๑	นักบริหารงานช่าง	๓๓	๑	๒๕๕,๘๘๐			๑	๑	๑												๒๕๕,๘๘๐
๓๒	วิศวกรโยธา	๓๓	๑																		๒๕๕,๘๘๐
๓๓	พนักงานช่าง																				๒๕๕,๘๘๐
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๓๕๕,๖๐๐			๑	๑	๑												๓๕๕,๖๐๐
๓๕	ค.ร.งาน		๑	๓๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑												๓๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คิดว่าจะคิดค่าใช้จ่าย				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	อัตราค่าจ้างที่คิดว่าจะคิดค่าใช้จ่าย				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๔)				
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
กองการศึกษา (๔๕)																			
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๐๑๖,๖๐๐
๓๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑๓๖,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๖,๖๐๐
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ปก	๑	๑	๒๖,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๖,๐๐๐
๓๔	เลขานุการกองการศึกษา		๑	๑	๑๖,๕๕๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๕๕๐
๓๕	ครู	คศ.๑	๔	๔			๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๑๐๐,๖๐๐
๓๖	ครู	คศ.๒	๒	๒			๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒๐,๖๐๐
๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คผด	๑	๑			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐,๖๐๐
๓๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐,๖๐๐
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐,๖๐๐
(๔)	รวม		๕๖	๕๖	๑๐,๘๐๖,๖๐๐	๔๖๔,๐๐๐	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	๑๑๖,๖๐๐
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๔%																		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ให้ใช้เทคนิคัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๕๖,๑๓,๔๐๓ บาท) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ จำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ

ฐานการค้าแบบประมวลรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ประมวลการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของประมวลรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

คือ มีประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๓ จำนวน ๕๓,๖๓๓,๔๐๓ บาท = (๕๓,๖๓๓,๔๐๓x๕%) + ๕๓,๖๓๓,๔๐๓ = ๕๔,๒๑๔,๐๗๓

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

คือ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕๕,๒๔๔,๐๗๓ บาท = (๕๕,๒๔๔,๐๗๓x๕%) + ๕๕,๒๔๔,๐๗๓ = ๕๕,๐๐๖,๒๗๗

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

คืองบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕๘,๐๐๖,๒๗๗ บาท = (๕๘,๐๐๖,๒๗๗x๕%) + ๕๘,๐๐๖,๒๗๗ = ๖๐,๙๐๖,๕๙๐

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำโยน รวมถึงข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง

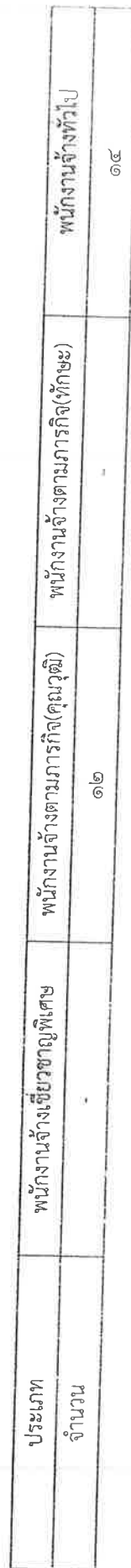
แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๕๔

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นายอมรินทร์ ฝัเจริญ)

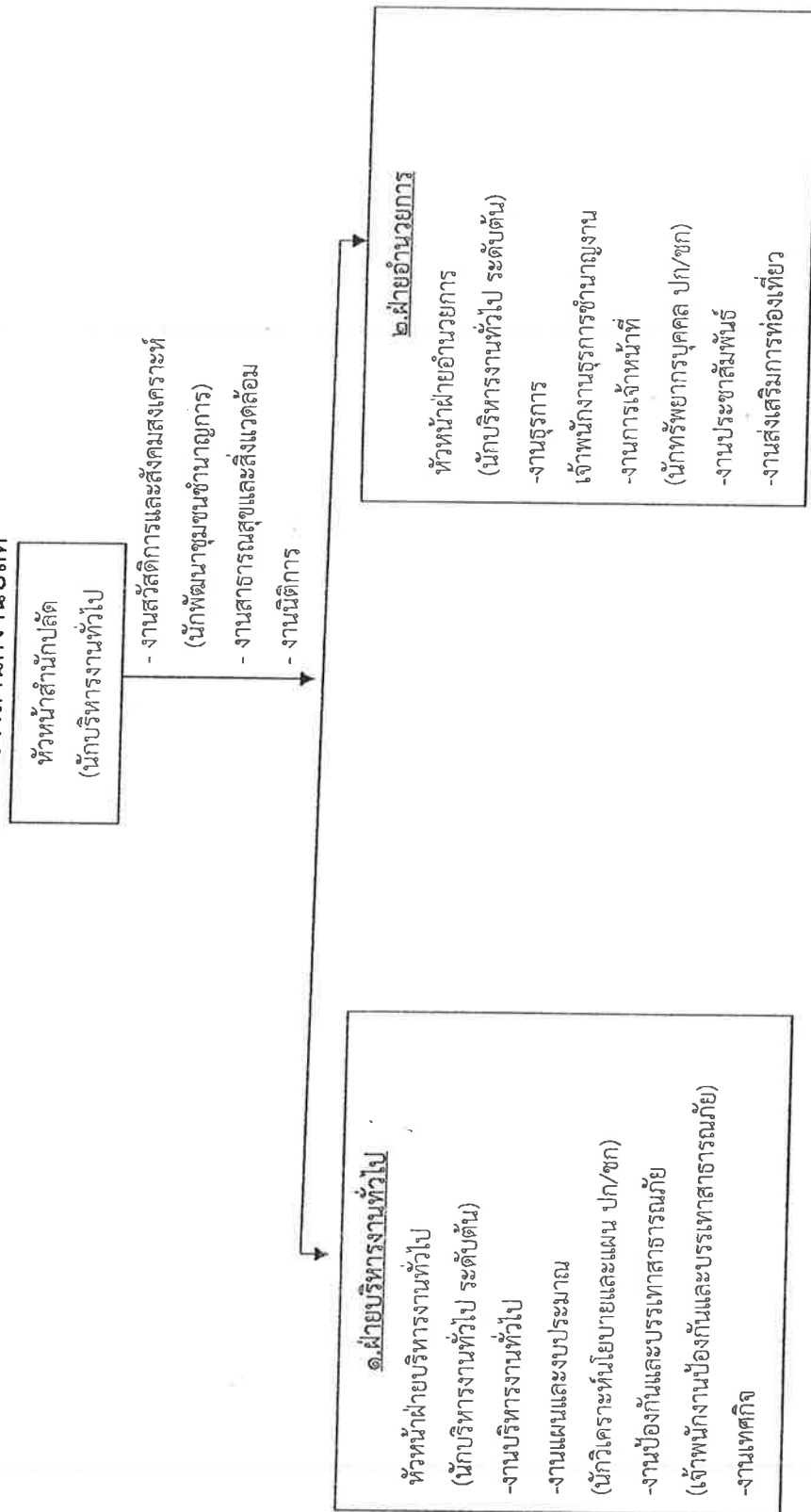
(ลงชื่อ) วิชัย ผู้ตรวจสอบ
(นายวิฑิต ตีตะกวาง)

(ลงชื่อ) _____ ผู้รับทราบข้อกล่าวหา
(นายสุวิทย์ ติยะตะว้าง)

ปลัดเทศบาลตำบลเวียง
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลเวียง



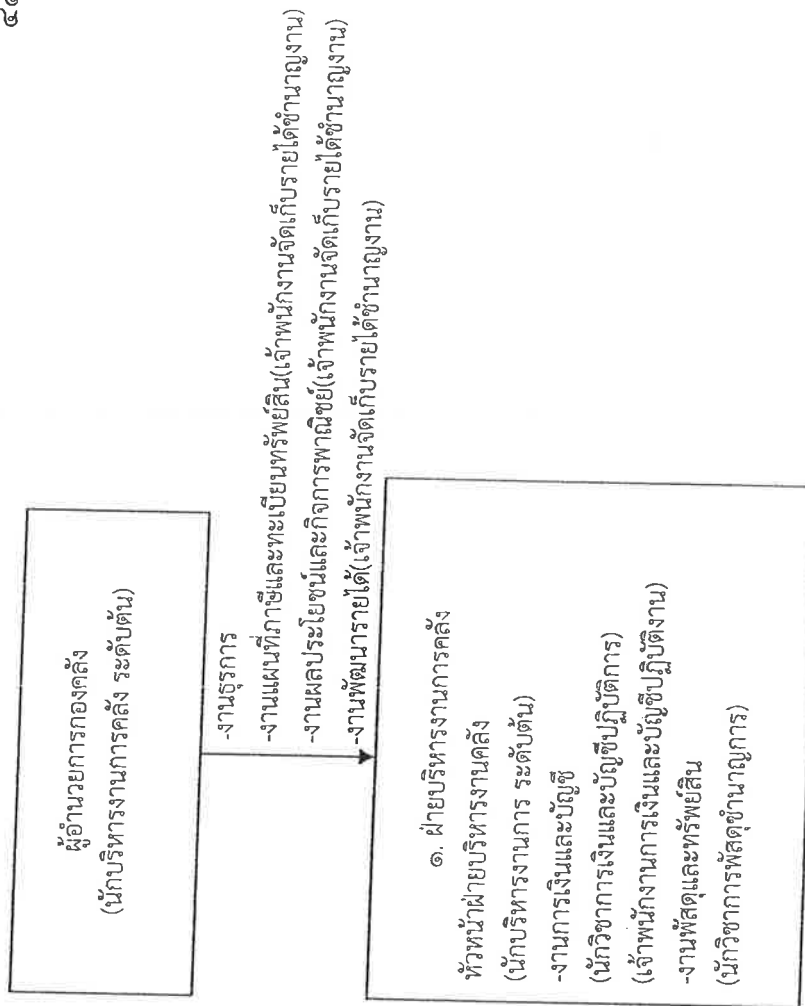
โครงสร้างสำนักงานปลัด



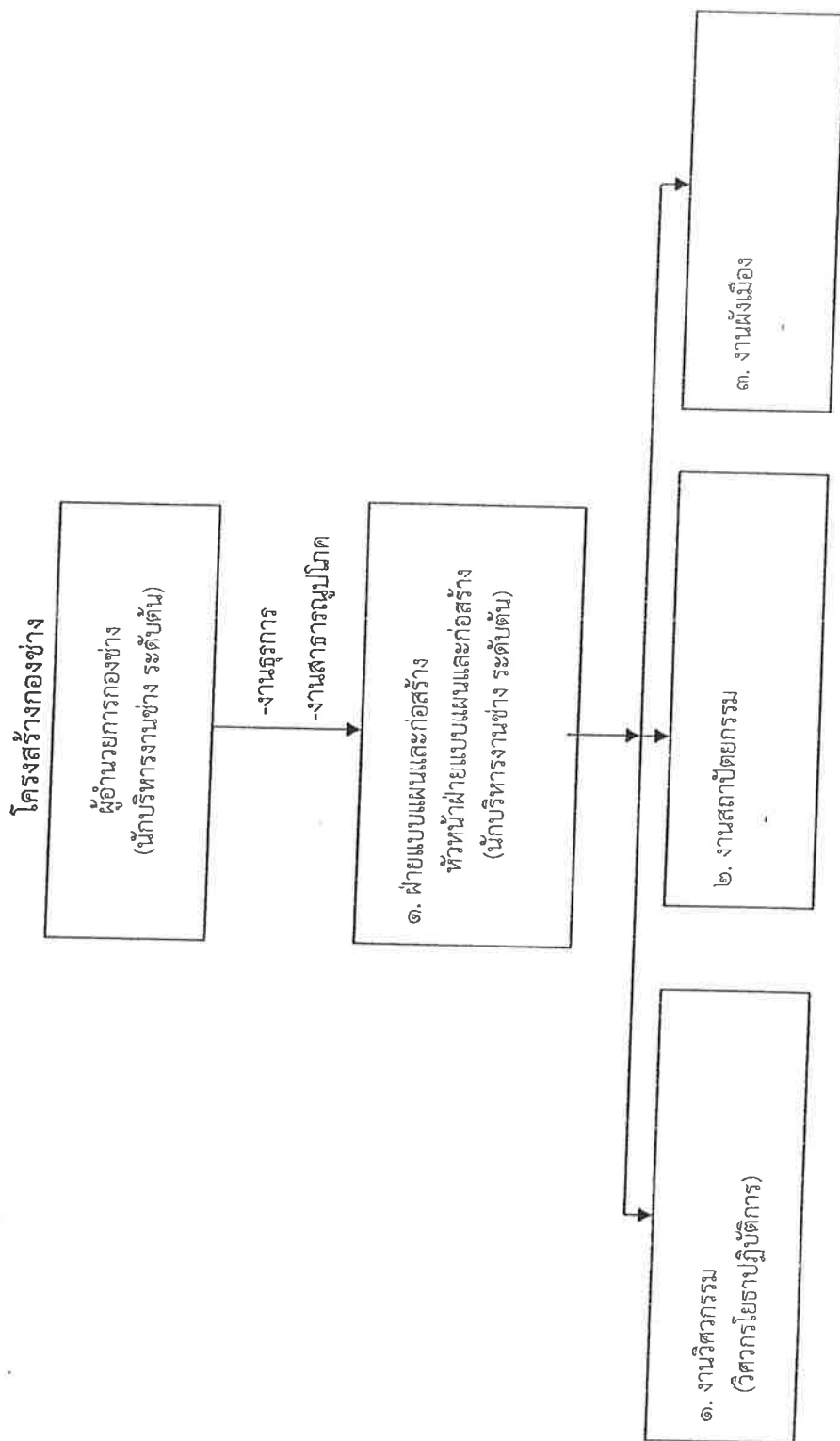
ประเภท	พนักงานจ้างเชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน		๒		๑๑

โครงสร้างองค์กร

๔๑



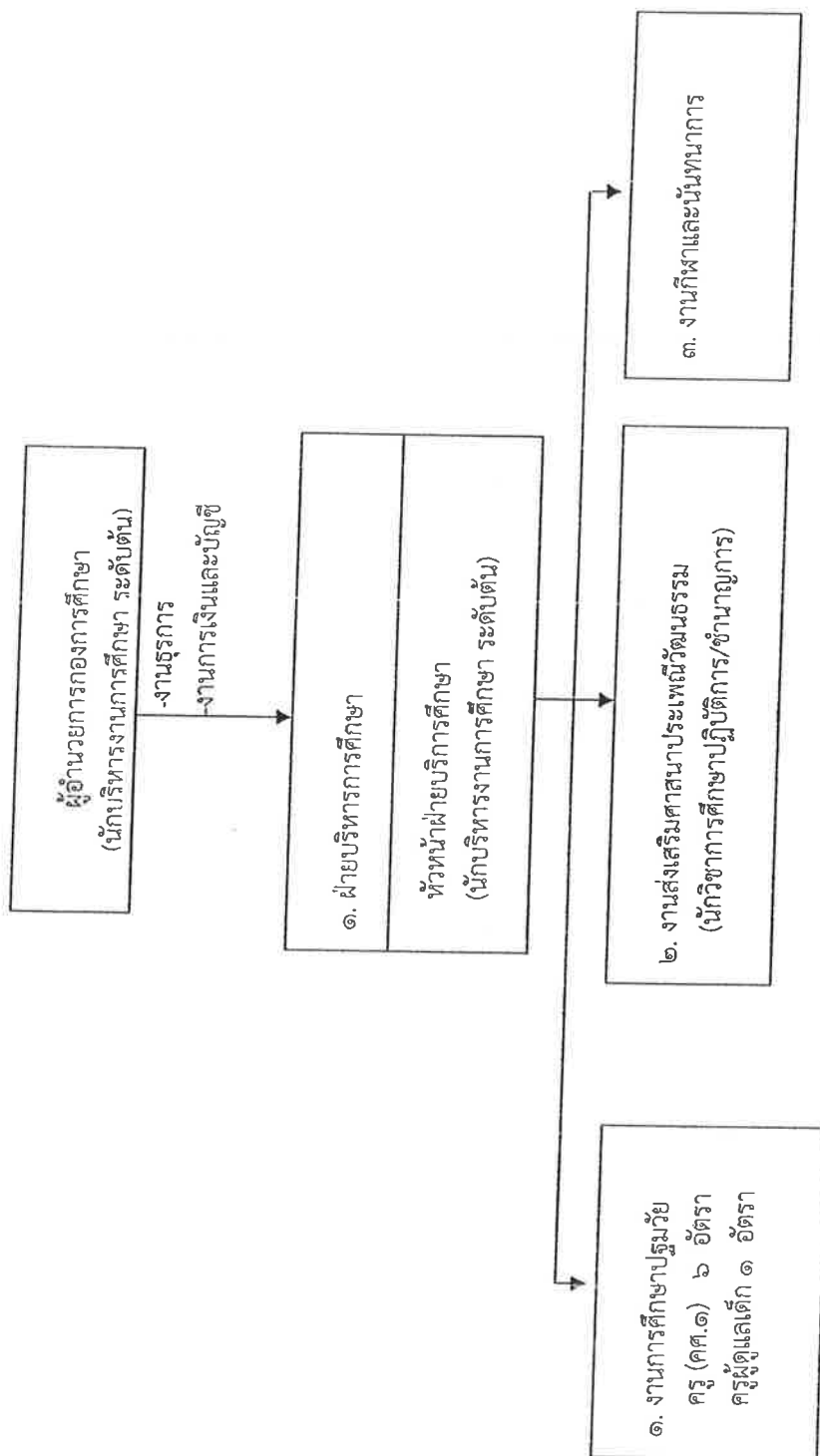
ประเภท	พนักงานจ้างเชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๓	-	๑



ประเภท	พนักงานจ้างเชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน		๑		๑

โครงสร้างกองการศึกษา

๔๓



ประเภท	พนักงานจ้างเชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน		๒		๑

หน่วยตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

ประเภท	พนักงานจ้างเชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายวิฑิต ยะกั้ว	ป.ตรี(นิติศาสตร์) ป.โท(พัฒนาลังคม)	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔๕,๐๐๐ ๔๑,๒๕๐x๑๒	๘๕,๐๐๐ ๗๐๐x๑๒	๘๕,๐๐๐ ๗๐๐x๑๒	๖๖๓,๐๐๐
๒	นายทรงเกียรติ ศรีกันไชย	ป.ตรีสาธารณสุข ป.โทรัฐศาสตร์	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๕,๕๖๐ ๓๗,๙๖๐x๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	๔๙๗,๕๖๐
๓	น.ส.ลาวลีย์ วันดี	ป.ตรี(บัญชี) ป.โท(บัญชี)	๑๒-๒-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	๑๒-๒-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	๒๙๓,๘๘๐ ๒๔,๔๓๐x๑๒	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๔	นายอมรินทร์ ผ้าเจริญ	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ ๓๑,๘๘๐x๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	๔๒๔,๕๖๐
๕	นายเจตนิพัทธ์ กันศรีเวียง	ป.โทรัฐศาสตร์ ป.ตรี(รัฐศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๙,๘๘๐ ๓๐,๗๙๐x๑๒	๑๘,๐๐๐ ๑,๕๐๐x๑๒	-	๓๘๗,๘๘๐
๖	น.ส.จิราพร สมพันธ์	ป.ตรีรัฐศาสตร์	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์โครงสร้างนโยบายวิชาการ	ปก	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์โครงสร้าง นโยบายและแผน	ปก	๒๓๓,๗๖๐ ๑๙,๔๘๐x๑๒	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๗	นางนริศรา ฤกษ์ใหญ่	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร์	๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๒๗๖,๙๖๐ ๒๓,๐๘๐x๑๒	-	-	๒๗๖,๙๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท		เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินอื่น/เงิน ค่าตอบแทน	
๘	นายสมนึก ปัญญาอ่อนใจ	ปวส.เครื่องกล	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ขง	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ขง	๒๖๔,๔๘๐ ๒๒,๐๔๐x๑๒	-	๒๖๔,๔๘๐	
๙	นายกรกฎ หินแรง	ป.ตรี(พัฒนาลังคม)		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		-		ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		-	๑๔๒,๓๖๐	-	๑๔๒,๓๖๐	
๑๐	น.ส.ปิยะบุษ คำเงิน	ป.ตรี(พัฒนาลังคม)		ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		-		ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		-	๑๖,๐๓๐x๑๒	-	๑๓๐,๒๐๐	
๑๑	นายสรวิชัย ดงป่าลี	ปวส.		ผช.เจ้าพนักงานเทคนิค				ผช.เจ้าพนักงานเทคนิค			๑๐,๘๕๐x๑๒		๑๔๔,๒๘๐	
๑๒	นายเกียรติกร ตระการไทย	ปวส.		ผช.เจ้าพนักงานเทคนิค				ผช.เจ้าพนักงานเทคนิค			๑๒,๔๔๐x๑๒		๑๔๔,๖๘๐	
๑๓	นางกมลวรรณ น้อยหมอ	ม.๓		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คณงาน		-		คณงาน		-	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	ว่าง			คณงาน		-		คณงาน		-	๙,๐๐๐x๑๒		๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	ว่าง			คณงาน		-		คณงาน		-	๘,๐๐๐x๑๒		๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	นายชัยชนะ คำตัน	ม.๓		คณงาน		-		คณงาน		-	๙,๐๐๐x๑๒		๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นายจรัส หาทอง	ป.๖		คณงาน		-		คณงาน		-	๙,๐๐๐x๑๒		๑๐๘,๐๐๐	
											๙,๐๐๐x๑๒			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง
๑๘	นางบุญธิดา สุวรรณชัย	ป.ตรี รปศ. ป.โท รปม.	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ ๓๓,๓๔๐x๑๒	๑๘,๐๐๐ ๑,๕๐๐x๑๒	๓๓๔๕,๐๘๐
๑๙	ว่าง		๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก/ช	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก/ช	๑๕๕,๓๒๐		๓๕๕,๓๒๐
๒๐	ไม่มีข้อมูลผู้พันกับ กสธ. น.ส.ชนัญญา ทองผาง	ป.ตรี(การบัญชี)	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง	๒๕๕,๒๘๐ ๒๑,๓๘๐x๑๒		๒๕๕,๒๘๐
๒๑	นายยุทธพงษ์ โกยทอง	ป.ตรี(นิติศาสตร์)		พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-		พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๘๖,๐๘๐ ๑๖,๓๔๐x๑๒		๑๘๖,๐๘๐
๒๒	น.ส.ภรณ์ น้อยเจ็ดคน	ป.ตรี(สาธารณสุข)		ผ.ช.จ.พ.ง.สาธารณสุขชุมชน		-		ผ.ช.จ.พ.ง.สาธารณสุขชุมชน		-	๑๕๗,๕๖๐ ๑๓,๑๓๐x๑๒		๑๕๗,๕๖๐
๒๓	นายรัชชัย ปงลิต			พนักงานจ้างทั่วไป		-		พนักงานจ้างทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒		๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายปรีชา นุสา			คนงาน		-		คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒		๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายวิเชียร วัดกลาง			คนงาน		-		คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒		๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายอุทร นุสา			คนงาน		-		คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒		๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายบุญมี แก้วดำ			คนงาน		-		คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒		๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายวิฑิต นุญหลง			คนงาน		-		คนงาน		-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒		๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๙	นางสุกัญญา เอี่ยมเวช	ป.ตรี(การบัญชี) ป.โท(การจัดการ)	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๓๗,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๑๘,๐๘๐	
๓๐	ว่าง		๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๓๘,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๔๑๑,๖๐๐	
๓๑	นางฉวีญา นุส คำคำ	ป.ตรี(การบัญชี) ป.โท(การบัญชี)	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก	๓๕,๖๐๐		๓๕๖,๑๖๐	
๓๒	ว่าง		๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก/ชก	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก/ชก	๓๕,๕,๓๒๐		๓๕๕,๓๒๐	
๓๓	น.ส.นิศาชล พานิช	ป.ตรีบริหารธุรกิจ คอมพิวเตอร์	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง	๑๕,๕,๖๔๐		๑๕๕,๖๔๐	
๓๔	นายบุญญาฤทธิ์ สุตะวงศ์	ป.ตรี(การบัญชี)	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง	๑๖,๘๗๐x๑๒		๑๖๘,๖๖๐	
๓๕	นางกฤษณา ดงปาลี	ป.ตรี(คอมพิวเตอร์)		พนักงานจ้างตามภารกิจ ผ.ย.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้				พนักงานจ้างตามภารกิจ ผ.ย.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			๑๕,๘๖๐x๑๒		๑๕๑,๕๖๐	
๓๖	น.ส.นภาพรณ จินดาธรรม	ป.ตรี(ครุศาสตร์)		ผ.ย.เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล				ผ.ย.เจ้าพนักงานธุรการ			๑๕,๗,๖๘๐		๑๕๓,๖๘๐	
											๑๓,๑๕๐x๑๒		๑๓,๑๕๐x๑๒	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๓๗	น.ส.รัตติกาล ทิศา	ป.ตรี(การบัญชี)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			๑๔๔,๒๘๐		๑๔๔,๒๘๐
๓๘	ว่าง			พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน				พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน			๑๒,๔๕๐x๑๒		๑๐๘,๐๐๐
											๘,๐๐๐x๑๒		ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๒
๓๙	ว่าง			กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น		กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๓๕,๖๐๐
๔๐	นายชภูมิ สีเขียว	ป.ตรี(ก่อสร้าง)	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๓๒,๘๐๐x๑๒	๓,๕๐๐x๑๒	ว่างเดิม ๓ ส.ค.๖๓
				ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๓๐๕,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๓๒๓,๖๔๐
๔๑	นายเอกพงษ์ ไชยวุฒิ	ปริญญาตรี	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	อ.ท.	ชก	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	อ.ท.	ชก	๒๕,๔๘๐		๒๕,๔๘๐
					อ.ท.	ชก	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑		อ.ท.	ชก	๒๑,๒๔๐x๑๒		
๔๒	นายอนันต์ วงศ์อู๊ด	ป.ตรี(วิทยาศาสตร์)		พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๙,๙๖๐		๑๙,๙๖๐
				พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน				พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน			๑๖,๓๓๐x๑๒		๑๐๘,๐๐๐
๔๓	น.ส.มนัญญา คำฟู	ป.ตรี(รัฐศาสตร์)									๘,๐๐๐x๑๒		๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	
				กองการศึกษา				กองการศึกษา			
๔๔	นายบรรจง ต๊ะดองใจ	ป.ตรี(ครุศาสตร์)	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๓๗,๐๐๐ ๓๓,๐๐๐x๑.๒
๔๕	นาง วัง		๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๓๗,๖๐๐ ๑๕,๐๐๐
๔๖	น.ส.กนกนิต นิสัยรังค์	ป.ตรี(ศึกษาศาสตร์)	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	บก	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	บก	๒๒,๖๐๐ ๑๘,๘๔๐x๑.๒
๔๗	น.ส.สุน ไชยยะโน	ป.ตรี(การจัดการทั่วไป)		พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๗,๔๘๐ ๑๔,๗๔๐x๑.๒
๔๘	นางรังค์มี จิตบุญตรง	ป.ตรี(ปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๖	ครู	คศ.๒	คศ.๒	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๖	ครู	คศ.๒	คศ.๒	งบอุดหนุน
๔๙	นางชลธิชา ไชยมาตร์	ป.ตรี(ปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๑	ครู	คศ.๑	คศ.๑	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๑	ครู	คศ.๑	คศ.๑	งบอุดหนุน
๕๐	นางสุภาพรรณ รื่นรัง	ป.ตรี(ปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	คศ.๒	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	คศ.๒	งบอุดหนุน
๕๑	นางอรรณ เตียมฐานะ	ป.ตรี(ปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๗	ครู	คศ.๒	คศ.๒	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๗	ครู	คศ.๒	คศ.๒	งบอุดหนุน
๕๒	นางชาลินี ภีระบรรณ	ป.ตรี(ปฐมวัย)		พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก				พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก			งบอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๕๓	นางแสงพา เวียงเหล็ก	ป.ตรี(ปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓	ครู	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกียง	คศ.๑	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓	ครู	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กห้วยเกียง	คศ.๑				งบอุดหนุน	
๕๔	นางคันทวน อินแก้ว	ป.ตรี(ปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๒	ครู		คศ.๑	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๒	ครู		คศ.๑					งบอุดหนุน
๕๕	-ว่าง-		๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	ครูผู้ดูแลเด็ก		คณช.	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	ครูผู้ดูแลเด็ก			คณช.				งบอุดหนุน
	มีข้อมูลทับกับ กสธ.												ว่างเดิม ๑๓.๖๐ กสธ.สรรหา		
๕๖	นางจรัสแสง ปูนา	ป.ตรี(ปฐมวัย)		พนักงานจ้างตามภารกิจ	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกียง				พนักงานจ้างตามภารกิจ					งบอุดหนุน	
				ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก						ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก					

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลเวียง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งเทศบาลตำบลเวียง จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงาน โดยผู้บังคับบัญชา การสลับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลตำบลเวียง จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลเวียง เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือ วิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน / การสลับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การศึกษาดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ / การสัมมนา

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลเวียง ได้ดำเนินการประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานเทศบาล และลูกจ้างยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ได้แก่

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

14. นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายด้านการบริหาร

1. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
2. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
3. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
4. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
5. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะกรรมการเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

1. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
2. การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
3. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
4. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้

1. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
2. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายด้านภาระงาน

1. มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน
2. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน
3. บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน

นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

1. ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
2. ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
3. ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

1. มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรคตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ
2. ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน
3. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม
4. ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อบุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
2. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
3. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

1. มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
2. มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือนเวียนให้บุคลากรได้ทราบทุกเดือน
3. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไประบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้
4. มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
2. จัดทำแผนกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
3. ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม



ประกาศเทศบาลตำบลเวียง
เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม
ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเวียง

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ได้ออกประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ยึดถือเพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือ กำกับ ความประพฤติของตนดั่งนั้นเทศบาลตำบลเวียง จึงได้ประกาศ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย พ.ศ.๒๕๖๓โดยให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเวียง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรม โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
- ๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- ๕.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความ โปร่งใสและตรวจสอบได้
- ๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙.การยึดมั่นในหลักจริยวิชาชีพขององค์กร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายธวิท ดิยะกว้าง)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลเวียง

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เพื่อเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไปนั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๗ ของประกาศ ก.ท.จ.เชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. เชียงราย ตามมติครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบให้ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรี ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ และโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย(ก.ท.จ.เชียงราย) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเวียงเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายธวัช ดิยะกว้าง)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลเวียง



คำสั่งเทศบาลตำบลเวียง

ที่ ๔๑๕ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลเวียง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ,ความในข้อ ๑๖,๑๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบให้ปลัดปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลเวียง กรณีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกอบด้วย

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

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี ตามแนวทาง ระเบียบ ประกาศ ก.ท.และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายวิฑิต ตีระกว้าง)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

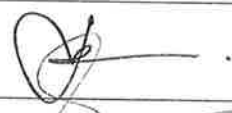
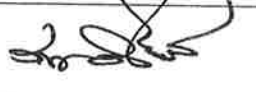
นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)ของเทศบาลตำบลเวียง
อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมชั้น ๒ เทศบาลตำบลเวียง

อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายธวิธ ตียะกว้าง	ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรี /ประธานกรรมการ	
๒	นางสุกัลญา เอี่ยมเวช	ผู้อำนวยการกองคลัง /กรรมการ	
๓	นายคเชนทร์ ไชยเจริญ	ผู้อำนวยการกองช่าง /กรรมการ	
๔	นายบรรจง ต๊ะต่องใจ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา /กรรมการ	
๕	นายอมรินทร์ ผ้าเจริญ	หัวหน้าสำนักปลัด /กรรมการและเลขานุการ	
๖	นายสมเพชร อีมินา	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป /ผู้ช่วยเลขานุการ	
๗	นางบุญธิดา สุวรรณชัย	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ /ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๓

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมชั้น ๒ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายธวิธ ดิยะกว้าง	ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรี /ประธานกรรมการ
๒	นางสุกัลญา เอี่ยมเวช	ผู้อำนวยการกองคลัง /กรรมการ
๓	นายคเชนทร์ ไชยเจริญ	ผู้อำนวยการกองช่าง /กรรมการ
๔	นายบรรจง ต๊ะต้อใจ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา /กรรมการ
๕	นายอมรินทร์ ผ้าเจริญ	หัวหน้าสำนักปลัด /กรรมการและเลขานุการ
๖	นายสมเพชร อิมินา	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป /ผู้ช่วยเลขานุการ
๗	นางบุญธิดา สุวรรณชัย	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ /ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
-	-	-
-	-	-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น. โดยมีนายธวิธ ดิยะกว้าง ปลัดเทศบาลตำบลเวียง ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลเวียง เป็นประธานในการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
มติที่ประชุม -ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

-การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ประธานกรรมการ

-การแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเวียงที่ ๔๑๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย

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

โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย เพื่อแสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่นนั้น และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลเวียงและเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามแนวทาง ระเบียบ ประกาศ ก.ท.และหนังสือ สิ่งที่เกี่ยวข้องและนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ทั้งนี้ แผนอัตรากำลังต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย บัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังคนในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพคุ้มค่า

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

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้รับข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภท อำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปในระดับ จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

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

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ที่ประชุม

- รับทราบ

ปลัดเทศบาล/กรรมการ - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัด เชียงราย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามแนวทางและกำหนดการที่ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โดยให้จัดส่งแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ให้จังหวัดเชียงราย จำนวน ๑๒ เล่ม ภายในวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ได้ ตรวจสอบก่อนเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อไปรายละเอียดตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเชียงแสน ที่ ขร ๐๐๒๓.๔/๗๖๔ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

- ปลัดเทศบาล/กรรมการ** - การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่มท๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลในฐานะกรรมการและเลขานุการได้รายงาน
- หัวหน้าสำนักปลัด** - การจัดทำพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลลงสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) อันจะส่งผลให้ศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน
- ดังนั้นจึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา สำหรับรายละเอียดแผนอัตรากำลัง (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังมีรายละเอียดต่าง ๆ ให้ที่ประชุมพิจารณา ดังนี้
๑. สำนักปลัดเทศบาล
 - ๑.๑ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
 - ๑.๒ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - ๑.๓ งานนิติการ
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 - ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๑.๕ งานเทศกิจ
 - ๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป
 - ๑.๗ งานแผนและงบประมาณ
ฝ่ายอำนวยการ
 - ๑.๘ งานธุรการ
 - ๑.๙ งานการเจ้าหน้าที่
 - ๑.๑๐ งานประชาสัมพันธ์
 - ๑.๑๑ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
 ๒. กองคลัง
 - ๒.๑ งานธุรการ
 - ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
 - ๒.๓ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
 - ๒.๔ งานพัฒนารายได้
ฝ่ายบริหารงานคลัง
 - ๒.๕ งานการเงินและบัญชี
 - ๒.๖ งานพัสดุและทรัพย์สิน
 ๓. กองช่าง
 - ๓.๑ งานธุรการ
 - ๓.๒ งานสาธารณูปโภค
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
 - ๓.๓ งานวิศวกรรม
 - ๓.๔ งานสถาปัตยกรรม
 - ๓.๕ งานผังเมือง

๔. กองการศึกษา

๔.๑ งานธุรการ

๔.๒ งานการเงินและบัญชี

ฝ่ายบริหารการศึกษา

๔.๓ งานการศึกษาปฐมวัย

๔.๔ งานกิจกรรมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม

๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

ที่ประชุม

- รับทราบ พิจารณาตามที่ หัวหน้าสำนักงานปลัดรายงาน

นายกเทศมนตรี/ประธานฯ

- การกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงตำแหน่ง ของแต่ละส่วนราชการ ให้เป็นไปตามมติที่ประชุม โดยการพิจารณากำหนดหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ต้องมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นสำคัญ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ สำหรับแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขอให้คณะกรรมการ ช่วยกันวิเคราะห์ ความจำเป็น ภารกิจหน้าที่ สำหรับการกำหนดเพิ่ม/ลด ตำแหน่งด้วย

หัวหน้าสำนักปลัด

- เทศบาลตำบลเวียง มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๕๖ อัตรา ดังนี้

เทศบาลตำบลเวียง		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลังทั้งหมด	คนครอง
ปลัดเทศบาล(ระดับกลาง)	๑	๑
รองปลัดเทศบาล(ระดับต้น)	๑	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน		
นักวิชาการตรวจสอบภายในปก/ชก	๑	๑
<u>สำนักปลัด</u>		
หัวหน้าสำนักปลัด(ระดับต้น)	๑	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(ระดับต้น)	๑	๑
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(ระดับต้น)	๑	๑
นักพัฒนาชุมชนปก/ชก	๑	๑
นักทรัพยากรบุคคลปก/ชก	๑	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปก/ชก	๑	๑

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลังทั้งหมด	คนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒	๒
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	๒	๒
พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	๑๑	๙ ว่าง ๒
กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง(ระดับต้น)	๑	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(ระดับต้น)	๑	ว่าง(ก.ท..สรร หา)
นักวิชาการเงินและบัญชีปค/ชก	๑	ว่าง
นักวิชาการพัสดุปค/ชก	๑	๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปง/ชง	๑	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปง/ชง	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	๑	ว่าง
กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง(ระดับต้น)	๑	๑
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(ระดับต้น)	๑	๑
วิศวกรโยธาปค/ชก	๑	๑

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลังทั้งหมด	คนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	๑	๑
กองการศึกษา		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(ระดับต้น)	๑	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(ระดับต้น)	๑	ว่าง(ก.ท.สรรหา)
นักวิชาการศึกษาปก/ชก	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบรวก		
ครู(คศ.๑)	๓	๓
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบคำ		
ครู(คศ.๑)	๑	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกียง		
ครู(คศ.๑)	๒	๒
ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย)	๑	ว่าง (มีข้อผูกพันกับ กสธ.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๕๖	๔๘

สำหรับสำนักปลัดพิจารณาแล้วขอคงตำแหน่งเดิมไว้ทุกตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกองคลัง - สำหรับกองคลังพิจารณาแล้วขอคงตำแหน่งเดิมไว้ทุกตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองช่าง - สำหรับกองช่างพิจารณาแล้วขอคงตำแหน่งเดิมไว้ทุกตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองการศึกษา - สำหรับกองการศึกษาพิจารณาแล้วขอคงตำแหน่งเดิมไว้ทุกตำแหน่ง
หัวหน้าสำนักปลัด - ขอสรุปจำนวน กรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ของเทศบาลตำบลเวียง ดังนี้

๑. มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๕๖ อัตรา
๒. มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๔๘ อัตรา
๓. มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๘ อัตรา แยกได้ดังนี้
 ๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ระดับต้น ๑ อัตรา (ก.ท.ดำเนินการสรรหา)
 ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา ระดับต้น ๑ อัตรา (ก.ท.ดำเนินการสรรหา)
 ๓. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก ๑ อัตรา
 ๔. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก ๑ อัตรา
 ๕. ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย) มีข้อผูกพันกับ กสธ. ๑ อัตรา
 ๖. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๓ อัตรา

มติที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามที่หัวหน้าสำนักปลัดรายงาน

นายกเทศมนตรี/ประธานฯ - ขอให้เลขานุการสรุปภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลเวียง
ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
ทราบ

หัวหน้าสำนักปลัด - สำหรับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร มีรายละเอียด ดังนี้

๑. ฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรโดยใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๕๒,๖๑๓,๔๐๓ บาท มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ดังนี้
 - ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ร้อยละ ๒๕.๓๒
 - ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ร้อยละ ๒๔.๔๘
 - ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๒๔.๓๗
- 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
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

หัวหน้าสำนักปลัด

* 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 ชั่วโมง

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อไป

และให้จัดส่งฝ่ายเลขานุการภายในวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เพื่อดำเนินการ
กำหนดตำแหน่งตามภาระงานที่มี เพื่อลดภาระคนล้นงาน หรืองานล้นคน
ต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

นายกเทศมนตรี/ประธานฯ- หากส่วนราชการใดที่จะเสนอขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ในคราวต่อไป
ให้เสนอขออนุมัติผ่านคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อพิจารณาในครั้งต่อไป

- ที่ประชุมขอให้เลขานุการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ส่งให้ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย จำนวน ๑๒ เล่ม พร้อมทั้ง
เอกสารประกอบแผน แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -
๒๕๖๖) จำนวน ๑๒ เล่ม เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาการจัดทำแผน
อัตรากำลังได้ตรวจสอบก่อนเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเชียงราย
พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป
- รับทราบถือปฏิบัติ

นายกเทศมนตรี/ประธานฯ - ท้ายนี้ผมก็ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมใน
ครั้งนี้และขอปิดการประชุม

ปิดการประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางบุญธิดา สุวรรณชัย)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายวิฑิต ดิยะกว้าง)

ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลเวียง
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สรุปตำแหน่งลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานเทศบาล

ตำแหน่งลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานเทศบาล รวมทั้งกรอบว่าง	พนักงานเทศบาลทั้งหมด (รวมกรอบอัตราว่าง)
๑.ลูกจ้างประจำ ไม่มี	
๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๑๒ อัตรา	๑.พนักงานเทศบาล มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๑๘ อัตรา
๓.พนักงานจ้างตามภารกิจ อัตราว่าง จำนวน - อัตรา	๒.พนักงานเทศบาล อัตราว่าง จำนวน ๕ อัตรา
๔.รวมทั้งสิ้น ๑๒ อัตรา	๓.รวมทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา
สรุป ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานเทศบาล มีจำนวนร้อยละ ๕๒.๑๘ ของกรอบพนักงานเทศบาลทั้งหมด $\frac{(\text{จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ} \times 100)}{\text{จำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด}} = \frac{12 \times 100}{23} = 52.17\%$	

(ลงชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นางบุญธิดา สุวรรณชัย)

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายวิฑิต ติยะกว้าง)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลเวียง

หมายเหตุ ๑.พนักงานจ้างที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนท้องถิ่น เช่น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กและให้หมายรวมถึงลูกจ้างประจำที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนท้องถิ่นด้วย

๒.การคำนวณนี้ไม่รวมถึงพนักงานจ้างทั่วไป เช่น ผู้ดูแลเด็ก, พนักงานขับรถยนต์หรือพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) เช่น พนักงานดับเพลิง(ผู้มีทักษะ)

สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนพนักงานเทศบาล มีจำนวนร้อยละ ๕๒.๑๘ % ของกรอบพนักงานเทศบาลทั้งหมด ซึ่งตามร่างระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่ มีแนวโน้มกำหนดสัดส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด ในปัจจุบันเทศบาลตำบลเวียงมีพนักงานจ้างตามภารกิจคิดเป็นร้อยละ ๕๒.๑๗ % ซึ่งเกินกว่าร่าง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ....กำหนดแต่เทศบาลตำบลเวียงยังมีการปฏิบัติงานที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องยังต้องมีความจำเป็นใช้อัตรากำลังของพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีอยู่ จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ในอนาคตข้างหน้า ทั้งนี้หากระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่ร่างแล้วเสร็จและมีผลบังคับใช้ทางเทศบาลตำบลเวียงจะพิจารณาความจำเป็นตามลำดับความสำคัญของภารกิจในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจตามตำแหน่งต่างๆและจะนำมาตราการการปรับลดพนักงานจ้างมาพิจารณาอย่างเคร่งครัดต่อไป

บัญชีตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป สายงานประเภทวิชาการและพนักงานจ้าง
เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	เทศบาล	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งว่าง	วัน เดือน ปี ตำแหน่งว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
เวียงแสน	ทต.เวียง	สำนักปลัด	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๓๐๑๒-๐๐๑	๑ ต.ค.๒๕๖๐	-	/	มีภารกิจที่จำเป็นจะต้องใช้ ตำแหน่งนี้และทต.ได้ประกาศ รับโอนแล้ว ลงวันที่ ๓๐ มิ.ย.๖๓
		กองคลัง	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑ ต.ค.๒๕๖๒	-	/	มีภารกิจที่จำเป็นจะต้องใช้ ตำแหน่งนี้และทต.ได้ประกาศ รับโอนแล้ว ลงวันที่ ๓๐ มิ.ย.๖๓
	สำนักปลัด	คนงาน จำนวน ๒ อัตรา		๑ ต.ค.๒๕๖๒	-	/	มีภารกิจที่จำเป็นจะต้องใช้ตำแหน่ง นี้ในปี ๒๕๖๔ แทนคนเดิมที่ลาออก (ประจำรถดับเพลิง)
		กองคลัง	คนงาน จำนวน ๑ อัตรา	๑ ต.ค.๒๕๖๒	-	/	มีภารกิจที่จำเป็นจะต้องใช้ตำแหน่ง นี้ในปี ๒๕๖๔ แทนคนเดิมที่ลาออก (การสำรวจแผนที่ภาษี)

(ลงชื่อ)


(นางบุญธิดา สุวรรณชัย)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ผู้บันทึกข้อมูล (ลงชื่อ)


(นายธวิฑ์ ดิยะกว้าง)
ปลัดเทศบาลตำบลเวียง

ผู้ตรวจสอบ (ลงชื่อ)


(นายธวิฑ์ ดิยะกว้าง)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

ผู้รับรองข้อมูล

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

สรรหาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	เงินเดือน ค่าจ้าง ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวม	เศษบัญชีงบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ.	ภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ
พ.ศ. ๒๕๖๒ (ปีที่ผ่านมา)	๑๑,๖๙๑,๕๒๐	๑,๗๖๐,๔๐๕ (ยอดจ่ายจริง ปีงบประมาณ ๒๕๖๒)	๑๓,๔๕๑,๙๒๕	๕๐,๗๒๒,๖๙๒	๒๖.๕๒
พ.ศ. ๒๕๖๓ (ปีดำเนินการสรรหา)	๑๒,๐๔๒,๑๑๐	๒,๙๖๗,๐๑๐ (ยอดตั้งจ่ายตามเทศบัญญัติงบประมาณ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓)	๑๕,๐๐๙,๑๒๐	๕๒,๖๑๓,๔๐๓	๒๘.๕๓
				ค่าเฉลี่ย ๒ ปี	๒๗.๕๓

ผู้กรอกข้อมูล


(นางบุญธิดา สุวรรณชัย)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ตรวจสอบแล้วและรับรองถูกต้อง


(นายวิฑิต ยะกว้าง)
ปลัดเทศบาลตำบลเวียง


(นายวิฑิต ยะกว้าง)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566
เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน

จังหวัดเชียงราย

ที่	อำเภอ	เทศบาล	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่				เพิ่ม/ลด			จำนวนผู้ที่ ดำรงตำแหน่ง ทั้งหมด	คงเหลือตำแหน่งว่าง สายงานผู้ปฏิบัติ และพนักงานจ้าง	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ในแผนอัตรากำลัง (ข้อ 9)			ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามร่างงบประมาณฯ พ.ศ.2564	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 ของปี 2562 และ 2563	ร้อยละของลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้างตามภารกิจ ชื่อเหมือนพนักงานเทศบาล	คณะกรรมการ จัดทำแผนฯ ประชุม(ว.ค.ป.)
				2564	2565	2566	2566	2564	2565	2566			2564	2565	2566				
1	เชียงแสน	ทต.เวียง	56	56	56	56	-	-	-	-	47 คน	9 อัตรา	24.19	23.73	23.29	24.19	27.53	52.18	31 ก.ค.63

ลงชื่อ  (นางนุเอิดา สุวรรณชัย)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ลงชื่อ  (นางนุเอิดา สุวรรณชัย)
ปลัดเทศบาลตำบลเวียง

ลงชื่อ  (นายอิทธิพล ลีเย่ง)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

งบประมาณที่ตั้งจ่ายในปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	รายการ	ตั้งจ่ายปีงบประมาณ 2564 (เงินอุดหนุน)บาท	ตั้งจ่ายปีงบประมาณ 2564 เงินรายได้(บาท)	หมายเหตุ
1	เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน 1.เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	2,233,680	7,816,320.00	
	2.เงินประจำตำแหน่งผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	126,000	384,000.00	
	3.เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น -ค่าตอบแทนรายเดือนตำแหน่งปลัดเทศบาล -เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว(พนักงาน) -เงินเพิ่มค่าวิชา(พ.ค.ว.),เงินปรับเพิ่มวุฒิ -เงินเพิ่มค่าวิชา(พ.ค.ว.),เงินปรับเพิ่มวุฒิ(ตกเบิก) -เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่(พ.ส.ร.) -เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษีมาลาญ(พ.ภ.ม.)		84,000.00 2,000.00 - - - -	
2	ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน 1. ค่าจ้างลูกจ้างประจำ(เดิม) 2. ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	540,000	3,439,600.00	
	3. เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว(ลูกจ้างประจำ+พนักงานจ้าง)	12,000	228,304.00	
3	ค่าตอบแทนที่เป็นสวัสดิการ 1. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับพื้นที่พิเศษ 2. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร 3. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร 4. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล 5. เงินค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการ และในวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง(แพทย์พยาบาล ทันตแพทย์ฯ)	50,000	241,800.00	
	6. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านทันตแพทย์และเภสัช ที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว			
	7. ค่าเช่าบ้าน	36,000	648,000.00	
	8. เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างซึ่งได้รับ อันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่			

ลำดับที่	รายการ		ประมาณการ (บาท)	หมายเหตุ
9.	เงินเกี่ยวกับทำศพข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ		40,000.00	
10.	บำเหน็จลูกจ้างประจำ		-	
11.	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใช้ตำแหน่งครู(ชคบ.)		-	
12.	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม		239,000.00	
13.	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น(ก.บ.ท.)		706,210.00	
14.	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร			
15.	บำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ			
16.	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง		1,080,000.00	
17.	ทุนการศึกษา			
18.	เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด			
19.	เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน		12,000.00	
รวมรายจ่ายทั้งสิ้น		2,997,680	14,921,234.00	ช่อง1
ประมาณการเทศบัญญัติ 64		61,671,543	61,671,543.00	ช่อง2
คิดเป็นร้อยละ		4.86	24.19	ช่อง3

(ลงชื่อ).....

(นางบุญธิดา สุวรรณชัย)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ลงชื่อ).....

(นายอมรินทร์ ผ้าเจริญ)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ).....

(นายธวิธ ดิยะกว้าง)

ปลัดเทศบาลตำบลเวียง

(ลงชื่อ).....

(นายธวิธ ดิยะกว้าง)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลเวียง