

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลเวียง
อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(เล่ม ๑)

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลเวียง ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลเวียง สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเวียง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลเวียง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลเวียงได้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลเวียง

สารบัญ

| | |
|---|----|
| บัญชีสรุปการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) | ๑ |
| บัญชีกำหนดงานเพิ่ม | ๒ |
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๖ |
| ๒ วัตถุประสงค์..... | ๗ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๘ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... | ๑๐ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... | ๑๒ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง..... | ๒๐ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล..... | ๒๑ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง..... | ๒๓ |
| ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ | ๒๓ |
| ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง | ๒๙ |
| -เปรียบเทียบอัตรากำลังที่ต้องการและอัตรากำลังที่มี | ๓๑ |
| -กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓๓ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน..... | ๓๗ |
| ๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี..... | ๔๐ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ..... | ๔๖ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น..... | ๕๓ |
| ๑๓.นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล..... | ๕๔ |
| ๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง | ๕๖ |
| ภาคผนวก | |
| - ประกาศ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) | |
| - ประกาศ เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) | |
| -ประกาศ เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) | |
| - คำสั่งจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่ง | |
| - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | |
| - หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | |
| -รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ลงชื่อเข้าประชุม | |
| -รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) | |

**เอกสารประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)**

| | | |
|----|---|----|
| ๑ | แบบขออนุมัติยุบเลิก | ๑ |
| ๒. | สถิติปริมาณงานขอแต่ละส่วนราชการ | ๓ |
| | ๑) ปลัดเทศบาล..... | ๓ |
| | ๒) หน่วยตรวจสอบภายใน..... | ๖ |
| | ๓) สำนักปลัด..... | ๖ |
| | ๔) กองคลัง | ๙ |
| | ๕) กองช่าง..... | ๑๑ |
| | ๖) กองการศึกษา | ๑๓ |
| ๔. | บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ | |
| | ๑) ปลัดเทศบาล..... | ๑๔ |
| | ๒) หน่วยตรวจสอบภายใน..... | ๑๙ |
| | ๓) สำนักปลัด..... | ๒๑ |
| | ๔) กองคลัง | ๕๒ |
| | ๕) กองช่าง..... | ๖๙ |
| | ๖) กองการศึกษา | ๗๗ |
| ๕. | บัญชีวิเคราะห์ประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่..... | ๙๔ |

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ของเทศบาลตำบลเวียง
อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

เนื่องด้วยเทศบาลตำบลเวียง มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานพนักงานว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (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.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของ เทศบาลตำบลเวียง

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการบริหารงาน ของเทศบาลตำบลเวียง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเวียง ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเวียง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลเวียง

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๙ เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือ ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียง เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลเวียง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่อง กำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นกานำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ มากกว่าเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้

สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่อง พื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานมีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมมากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอ ที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง

ลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

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

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- การก่อสร้างอาคารบดบังทิวทัศน์แม่น้ำโขง
- ถนนภายในหมู่บ้านบางแห่งไม่ได้มาตรฐาน มีสภาพเป็นหลุม เป็นบ่อบางฤดูใช้การ
- ไม่มีโทรศัพท์ใช้ประจำบ้านทุกหมู่บ้าน
- ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
- ประปาไม่ครบทุกหมู่บ้าน , น้ำไม่พอใช้ในฤดูแล้ง
- สภาพห้วยหนอง คลอง บึง ตื้นเขินและลำแม่น้ำค่าตื้นเขินในฤดูแล้งและมีตลิ่งพังในฤดูฝน
- ระบบกักเก็บน้ำชำรุดเสียหาย
- ระบบฝายกั้นน้ำ พังกั้นน้ำมีไม่เพียงพอ

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
- หลงนิยมวัตถุมากเกินไปไม่เข้าใจในแก่นสารของศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 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

-ควบคุมและระงับการระบาดของโรคได้อย่างทัน่วงที

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

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

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

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำเชื่อมต่อระหว่าง อปท.
๓. จัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม
๔. จัดให้มีน้ำสะอาดและการประปา
๕. จัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๖. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๗. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

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

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 |
|--|---|
| <p><u>จุดแข็ง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยกำหนดนโยบายไว้ชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส -พื้นที่เป็นที่ราบริมน้ำและภูเขา เหมาะสมแก่การเพาะปลูก ซึ่งมีปริมาณเพียงพอต่อการบริโภค -มีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและประเพณีที่หลากหลาย <p><u>จุดอ่อน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดมีประชากรแฝง -ประชาชนมีฐานะยากจน ประมาณ ๒๐ % จากครัวเรือนทั้งหมด ๓,๑๔๘ ครัวเรือน -ปัญหาทางสังคม ได้แก่ ยาเสพติด โรคติดต่อ แรงงานต่างด้าว และความมั่นคงตามแนวชายแดน -แรงงานไม่มีคุณภาพ ระดับการศึกษาต่ำ ไม่สามารถรองรับตลาดแรงงานในท้องถิ่นได้ -ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง -ด้านการส่งเสริมสุขภาพยังขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา <p><u>โอกาส</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - มีสถาบันการศึกษา สถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการออกกำลังกาย | <p><u>จุดแข็ง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -เทศบาลตำบลเวียง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการพัฒนาชุมชน <p><u>จุดอ่อน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -เทศบาลตำบลเวียง ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ <p><u>โอกาส</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -ขอรับการสนับสนุนบุคลากรจากส่วนราชการอื่น เช่น โรงพยาบาลเขียงแสน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนบ้านสบรวก พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ -มีศูนย์กู้ชีพเวียงผาเงาตั้งอยู่ในพื้นที่บริการและช่วยเหลือประชาชน |

| ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต | ด้านบุคลากร |
|---|-------------|
| <p><u>ปัญหาอุปสรรค/ภัยคุกคาม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และสาธารณรัฐประชาธิปไตย | |

| | |
|--|--|
| <p>ประชาชนลาว นำมาซึ่งโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคเท้าช้าง โรคไข้มาลาเรีย</p> <p>-ปัญหาความมั่นคงตามแนวชายแดน เนื่องจากมีพื้นที่เป็นภูเขาและมีอาณาเขตติด ชายแดนประเทศ สหภาพเมียนมาร์ และประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ใช้เป็นเส้นทางลำเลียงยา เสพติด เข้าประเทศ</p> | |
|--|--|

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

การวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

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

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนา ๔ ปีของเทศบาลตำบลเวียง
๒. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๓. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ

๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

| ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว | ด้านบุคลากร |
|--|--|
| <p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none">-ทำเลที่ตั้ง เหมาะแก่การการค้า ระหว่างประเทศและเป็นศูนย์กลางการค้าในอนุภาคลุ่มแม่น้ำโขง-มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงามและมีชื่อเสียง เช่น สามเหลี่ยมทองคำ ,วัดพระธาตุดอยมกิดติ , วัดผาเงา ,วัดป่าสักทำให้มีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศหลั่งไหลมาชมทัศนียภาพที่สวยงามของสถานที่ท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก <p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none">-การจัดการด้านการตลาด การผลิต และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรไม่มีประสิทธิภาพ-มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เมียนมาร์ และลาว มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดมีประชากรแฝง <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none">- นโยบายต่างๆ ของรัฐบาล จังหวัด และอำเภอ ได้แก่ การพัฒนาการเกษตรเพื่อการส่งออก (ครัวของโลก) สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ส่งเสริมรัฐ-วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปราบปรามยาเสพติดและผู้มีอิทธิพล-สภาวะทางเศรษฐกิจของจังหวัดเชียงรายเริ่มดีขึ้น และการค้าระหว่างประเทศเพื่อนบ้านมีอัตราเพิ่มขึ้น ทุก ๆ ปี-มีการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์หมู่บ้าน เพื่อเป็นแหล่งทุนให้แก่ประชาชนภายใน หมู่บ้าน <p>อุปสรรค/ภัยคุกคาม</p> <ul style="list-style-type: none">-การติดต่อกับค้าขายกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เมียนมาร์ และลาว จีน ต้องขนส่งสินค้าผ่านทางแม่น้ำโขงและแม่น้ำรวกซึ่งต้องลงทุนสูง ซึ่งประชาชนชาวบ้านธรรมดาไม่สามารถดำเนินการได้ | <p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none">-เทศบาลตำบลเวียง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ที่ให้ความรู้และส่งเสริมกลุ่มอาชีพผลิตของที่ระลึกจำหน่ายในบริเวณสถานที่ท่องเที่ยว เช่น สามเหลี่ยมทองคำ <p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none">-เทศบาลตำบลเวียง ยังขาดบุคลากรด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว-ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมไม่ขงลงทุน <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none">-การค้าระบบเศรษฐกิจพิเศษเป็นการค้าขายระดับประเทศ |

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย

๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

การวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

| ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | ด้านบุคลากร |
|--|---|
| <p>จุดแข็ง -ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการปลูกต้นไม้ เป็นประจำทุกปี มีการควบคุมการบำบัดน้ำเสียของ โรงแรม ร้านอาหารและสถานประกอบการ มีการกำจัด ขยะมูลฝอยแบบฝังกลบ มีการรณรงค์ป้องกันและ ควบคุมไฟฟ้าและมีมาตรการการเผาเศษหญ้าและวัชพืช</p> <p>จุดอ่อน -เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียงมีสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญ ในปีหนึ่งมีนักท่องเที่ยวจำนวนมากนำมาซึ่งขยะ มูลฝอยจำนวนมากเช่นกันและมีพื้นที่จำกัดในการกำจัด ขยะมูลฝอย -ประชาชนยังขาดความรู้ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมและ การคัดแยกขยะของครัวเรือน</p> <p>โอกาส -หน่วยงานด้านการสาธารณสุขให้การสนับสนุนความรู้ ด้านกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>อุปสรรค/ภัยคุกคาม -สถานที่ทิ้งขยะมีจำกัด วิธีการกำจัดขยะแบบฝังกลบ อาจทำให้เกิดการซึมซับเชื้อโรคลงในดินและอาจมีผลต่อ การผลิตน้ำประปาเพื่อบริโภค -การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษต้องใ้ งบประมาณจำนวนมาก</p> | <p>จุดแข็ง -เทศบาลตำบลเวียง มีบุคลากรจัดเก็บขยะมูลฝอย จำนวน ๖ คน มีรถบรรทุกขยะ จำนวน ๒ คัน มี คนขับรถจำนวน ๒ คน</p> <p>จุดอ่อน -เทศบาลตำบลเวียง ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ ต้องร้องขอจากหน่วยราชการอื่น</p> <p>โอกาส -ขอรับการสนับสนุนจากส่วนราชการอื่น เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน</p> |

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 |
|---|----------------|
| จุดแข็ง | จุดแข็ง |

| | |
|--|--|
| <p>-มีการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี แลภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น กิจกรรมงดเหล้าเข้าพรรษา กิจกรรมเข้าวัดทุกวันพระ โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ประเพณีถวายเทียนพรรษา ประเพณียี่เป็ง ประเพณีปีใหม่เมือง ประเพณีบุญบั้งไฟ</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>-ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเวียง มีหลายหลายเผ่าพันธุ์ เช่น ไทยลื้อ ไทยใหญ่ ชุมชนเมือง ไทยอีสาน ทำให้มีประเพณีวัฒนธรรมแตกต่างกัน</p> <p>-ประชาชนคนรุ่นใหม่ยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา เพื่อเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ</p> <p><u>โอกาส</u></p> <p>-ในพื้นที่อำเภอเชียงแสน มีสถาบันการศึกษา ตั้งแต่ระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา</p> <p><u>อุปสรรค/ภัยคุกคาม</u></p> <p>-สื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ระบบอินเทอร์เน็ตเป็นภัยเงียบที่อาจก่อให้เกิดอาชญากรรมสำหรับเด็กนักเรียนได้ ถ้าโรงเรียนขาดการกำกับดูแลให้ถูกทาง</p> | <p>-กิจกรรมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง เทศบาลและประชาชน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานเทศบาล</p> <p>-มีครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๙ อัตรา</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>-เทศบาลตำบลเวียง บุคลากรทางการศึกษายังขาดประสบการณ์ในการแนะนำให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชนในการยึดมั่นคำสอนทางศาสนา</p> <p><u>อุปสรรค/ภัยคุกคาม</u></p> <p>-การถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้าและขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ มีผลกระทบต่อแผนการดำเนินงานของ อปท.</p> |
|--|--|

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและเทศบาลมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 |
|--|---|
| <p>จุดแข็ง -มีการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีและสมาชิกสภาจากประชาชนโดยตรงทำให้ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลเป็นคนในพื้นที่ย่อมรู้ปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง</p> <p>จุดอ่อน -ระบบสารสนเทศยังไม่ทั่วถึงและไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>อุปสรรค/ภัยคุกคาม -ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลางอย่างเพียงพอในการพัฒนาโครงการใหญ่ ๆ เช่น โครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวขนาดใหญ่, เตาเผาขยะ, เขื่อนป้องกันตลิ่ง ภายในเขตความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียง</p> | <p>จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ ๓. บุคลากรมีความอดทนสูงในการปฏิบัติงาน ๔. บุคลากรมีความสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงาน ๕. มีการทำงานเป็นทีม ๖. มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและปลอดภัย ๗. บุคลากรสนับสนุนการทำงานและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ๘. มีการสำรองข้อมูลสารสนเทศจากเครื่องคอมพิวเตอร์ <p>จุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. จำนวนบุคลากรมีน้อย ๒. บุคลากรมีภาระงานหลายด้านหลายหน้าที่ ๓. บุคลากรมีโอกาเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงาน |

| | |
|--|--|
| | <p>ภายนอกนอย</p> <p>๔. ปฏิบัติงานตามแผนได้ไม่ครบถ้วน</p> <p>๕. กิจกรรมสัมพันธ์ในกลุ่มมีนอย</p> <p>๖. ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน</p> <p style="text-align: center;">โอกาส</p> <p>๑. พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้การบริหารงานบุคคลของ หน่วยงานมีความคล่องตัว</p> <p>๒. มีงบประมาณ ที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน</p> <p>๓. มีเทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. มีมีเว็บไซต์ของหน่วยงานในการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารไปสู่สาธารณะชน</p> <p style="text-align: center;">ปัญหาอุปสรรค และภัยคุกคาม</p> <p>๑. การบริหารบุคคลในระบบอุปถัมภ์</p> <p>๒. ขาดการแข่งขันทำให้ขาดโอกาสที่จะได้คนมีความรู้ความสามารถที่แท้จริงเข้ามาทำงาน</p> <p>๓. บุคลากรสวนใหญ่เป็นอัตราจ้าง ทำให้ขาดความมั่นคงในการทำงาน</p> |
|--|--|

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลเวียง ดำเนินการ

เทศบาลตำบลเวียง ได้พิจารณาวิเคราะห์จากแผนพัฒนาท้องถิ่นปี ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ประกอบกับแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ เห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

๑. การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชน
๒. จัดตั้งสาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน
๓. การส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาของเด็ก เยาวชน ประชาชน
๔. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสาร
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการและกิจกรรม
๖. การป้องกันและแก้ไขปัญหาหยาเสพติด
๗. จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
๘. ส่งเสริมกิจกรรม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๒. ส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพต่างๆ
๓. ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของกลุ่มเกษตรกร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
๒. พัฒนาระบบจราจร
๓. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
๔. ก่อสร้างอาคารเอนกประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาแหล่งน้ำ

๑. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
๒. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ภารกิจรอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย
๒. พัฒนาบุคลากรให้ความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนารายได้
๔. การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๒. ปรับปรุงภูมิทัศน์ ปลูกต้นไม้ ไม้ดอก ไม้ประดับและไม้ยืนต้น

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 บุคลากรที่ได้รับเงินอุดหนุน

จำนวน ๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน...๕๖...อัตรา การกำหนดกรอบ อัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียง เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน ตามจำนวนภารกิจและปริมาณงาน แยกตาม ส่วนราชการ ดังนี้

| | |
|--------------------|----------------|
| 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 |

การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียง หากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลัง เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน กับเทศบาลตำบลโยนก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ซึ่งมีสภาพพื้นที่ ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียง ยังไม่มีความเหมาะสมกับขนาดของ เทศบาล และงบประมาณรายจ่าย ดังนี้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียงกับ อปท.ข้างเคียง

| ลำดับ ที่ | อปท. | ส่วน ราชการ | งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๕๙ | ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (อัตรา) | ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา) | พนักงานจ้าง (อัตรา) | หมายเหตุ |
|--------------|--------------------------------|----------------|-------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|------------------------|----------|
| ๑ | ทต.เวียง (ขนาดกลาง) | ๔ | ๓๖,๑๕๒,๓๘๐ | ๒๘ | - | ๒๙ | ๕๘ อัตรา |
| ๒ | ทต.เวียงเชียงแสน (ขนาดกลาง) | ๕ | ๔๖,๐๐๐,๐๐๐ | ๓๘ | ๓ | ๔๒ | ๘๓ อัตรา |
| ๓ | ทต.โยนก(ขนาดกลาง) | ๔ | ๒๑,๐๐๐,๐๐๐ | ๒๐ | - | ๕ | ๒๕ อัตรา |

ทั้งนี้ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเวียง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในทุกส่วนราชการแต่เทศบาล ยังมีข้อบกพร่องด้านการพัฒนารายได้ การสร้างรายได้ และปัญหาจากระบบเศรษฐกิจโดยรวมของทั้งประเทศที่ชะลอตัวลง ทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่สูงขึ้น ไม่สมดุลกับงบประมาณรายได้ที่เพิ่มขึ้นในปริมาณที่น้อยกว่า แต่ทั้งนี้ในหลายๆ ภารกิจงาน เทศบาลได้มีการบริหารจัดการให้สามารถลดขั้นตอนการทำงาน ลดระยะเวลา และลดปริมาณการใช้กำลังคนลงไปได้มาก โดยมอบหมายให้บุคลากร ๑ คน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หลากหลาย ทำให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียง มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และคุ้มค่างบประมาณมากที่สุด จึงมีความจำเป็นต้องขอยุบเลิกกรอบอัตราว่าง พนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา แต่ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มแต่อย่างใด ทั้งนี้เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่มีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้นเป็นประจำทุกปี โดยการเพิ่มการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีอยู่ ให้ปฏิบัติงานได้หลากหลายหน้าที่ และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลเวียง อ.เชียงแสน

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลเวียง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลเวียง ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ดังนี้

สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ 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 งานเลขานุการผู้บริหารงานเลขานุการสภาเทศบาล งานประชุมผู้บริหาร งานประชุมสภาเทศบาล งานอื่นที่มีให้อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใด

๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีภารกิจและปริมาณงานด้านเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การระงับอัคคีภัย อุทกภัย ดินโคลนถล่ม ภัยธรรมชาติต่างๆ งานสำรวจและรายงานความเสียหายเมื่อเกิดเหตุ ประสานงานกับป้องกันภัยระดับอำเภอและจังหวัด งานรักษาความสงบ

งานเทคนิค งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเวียง
ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑.๓ งานแผนและงบประมาณ มีภารกิจที่รับผิดชอบด้านการจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงานและโครงการต่างๆ งานควบคุม
ภายใน งานเตรียมงานรัฐพิธีและวันสำคัญต่างๆ

๑.๔ งานเทคนิค มีภารกิจที่รับผิดชอบด้าน งานตรวจสอบและจัดระเบียบในตลาดสด หาบเร่ แผงลอย รวมทั้ง
กิจการการค้าที่น่ารังเกียจ 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 คัด
สำเนา ควบคุมวัสดุ ครุภัณฑ์สำนักปลัด

๒.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล เช่น การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงาน
เทศบาลและพนักงานจ้าง การสรรหาบุคคลมาบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่ง
อัตราเงินเดือน การเลื่อนระดับ การพัฒนาบุคลากร การจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการ
เกี่ยวกับการออกจากราชการ การบันทึกระบบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การบันทึกระบบเบิกจ่ายตรงค่า
รักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น การบันทึกข้อมูลระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการท้องถิ่น

๒.๓ งานประชาสัมพันธ์ รับผิดชอบภารกิจการงานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
งานข้อมูลข่าวสาร งานถ่ายภาพและวิดีโอ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว การพิจารณาออกใบอนุญาตและหนังสือรับรองต่าง ๆ เกี่ยวกับธุรกิจการ
ท่องเที่ยวซึ่งเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับการจดทะเบียนการพิจารณาต่อใบอนุญาตและแก้ไข
เปลี่ยนแปลงรายการในใบอนุญาตควบคุมการจัดทำทะเบียน ควบคุม ติดตาม ให้ผู้ประกอบการธุรกิจการ
ท่องเที่ยวปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดไว้การส่งเสริมการท่องเที่ยว เช่น เผยแพร่ ให้
คำแนะนำ ความรู้ ข่าวสาร ต้อนรับอำนวยความสะดวกการควบคุมการดำเนินการธุรกิจการท่องเที่ยว การ
ท่องเที่ยวตามเหตุการณ์และความจำเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวท่องเที่ยวตามเหตุการณ์และความจำเป็น
จัดทำรายงานสถิติความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับธุรกิจการท่องเที่ยวเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการท่องเที่ยว
ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

๑.งานธุรการ มีภารกิจรับผิดชอบงานธุรการและงานสารบรรณ การลงทะเบียนรับหนังสือ ลงทะเบียน
หนังสือส่ง การรายงานข้อมูลต่างๆ การประสานงาน จัดทำฎีกาเบิกจ่ายของกองคลัง การพิมพ์งาน การเก็บสถิติ
ของกองคลัง งานถ่ายเอกสาร คัดสำเนา ควบคุมวัสดุ ครุภัณฑ์กองคลัง

๒.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีภารกิจรับผิดชอบเกี่ยวกับงานคัดลอกข้อมูลที่ดิน
งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรือนและที่ดิน งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่งานสำรวจตรวจสอบข้อมูล
ภาคสนาม

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

งานจัดทำรายงานเสนองานทะเบียนทรัพย์สิน และงานที่เกี่ยวข้อง

งานจัดเก็บและดูแลบำรุงรักษาแผนที่ภาษีทะเบียนทรัพย์สิน และเอกสารข้อมูลต่างๆ

งานปรับข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ผ.ท. ๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๑๑, ๑๒ และ ๑๗)

งานการจัดทำรายงานประจำเดือนงานควบคุมดูแลระบบคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวกับแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สินงานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่ และข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรือน งานบริการข้อมูลทะเบียนทรัพย์สิน

งานบริการข้อมูลผู้ชำระภาษี งานบริการตรวจสอบข้อมูลและรับรองสำเนา งานส่งเสริมการใช้ประโยชน์ของข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

งานประชาสัมพันธ์งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

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

๔.งานพัฒนารายได้ มีภารกิจด้านนี้ 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 การทวงจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อหรือสัญญาจ้าง งานพัสดุงานทะเบียน เบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์

กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

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

๒.สาธารณูปโภค มีภารกิจรับผิดชอบงานด้าน การก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้าเขื่อนและสิ่งติดตั้งอื่นๆ งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงรักษา ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า งานควบคุมดูแลอาคารสถานที่ งานปรับปรุงแก้ไขและป้องกันสิ่งแวดล้อม งานประมาณราคา งานซ่อมบำรุงรักษา ให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง

๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

๑.๑ งานวิศวกรรม มีภารกิจและปริมาณงานด้านออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม งานวางโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม ให้คำปรึกษาแนะนำและบริการเกี่ยวกับงานทางด้านวิศวกรรม งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้างอาคารทางด้านวิศวกรรม งานออกแบบรายการรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม งานสำรวจหาข้อมูลรายละเอียดเพื่อคำนวณ ออกแบบกำหนดรายละเอียดทางด้านวิศวกรรมงานศึกษาวิเคราะห์ วิจัยทางด้านวิศวกรรม งานประมาณราคาค่าก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม งานควบคุมการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๒ งานสถาปัตยกรรม มีภารกิจด้านงานออกแบบ เขียนแบบทางด้านสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ งานวางโครงการจัดทำผังและควบคุมการก่อสร้างทางสถาปัตยกรรม ให้คำปรึกษาแนะนำด้านสถาปัตยกรรม งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้างด้านสถาปัตยกรรมตามกฎหมาย งานควบคุมการก่อสร้างทางสถาปัตยกรรม งานออกรายการทางสถาปัตยกรรม งานสำรวจข้อมูลเพื่อออกแบบสถาปัตยกรรม งานประมาณราคาค่าก่อสร้างทางด้านสถาปัตยกรรม มัณฑนศิลป์ . งานให้บริการด้านสถาปัตยกรรม มัณฑนศิลป์และงานด้านศิลปกรรมต่าง ๆ

๑.๓ งานผังเมือง มีภารกิจด้านงานจัดทำผังเมืองรวม งานจัดทำผังเมืองเฉพาะ งานควบคุมแนวเขตถนน ทางสาธารณะและที่ดินสาธารณประโยชน์ งานสำรวจรวบรวมข้อมูลทางด้านผังเมือง งานอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางบก ทางน้ำ งานตรวจสอบโครงการพัฒนาผังเมือง งานให้คำปรึกษาด้านผังเมือง งานควบคุมให้ปฏิบัติตามผังเมืองรวม

กองการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

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

๒.งานการเงินและบัญชี มีภารกิจและปริมาณงานเกี่ยวกับ จัดทำและปฏิบัติงานด้านเอกสารทางการเงินและบัญชีในกองการศึกษา จัดทำฎีกาเบิกจ่าย ตรวจสอบหลักฐานและใบสำคัญการเบิกจ่าย เพื่อให้งานเป็น ไปอย่างถูกต้อง ตามระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการและตามเป้าหมายที่กำหนด รวบรวมรายละเอียดการจัดทำงบประมาณ เพื่อใช้ประกอบในการทำงานงบประมาณประจำปี ของกองการศึกษา และจัดทำแผนการเบิกจ่ายเงิน เพื่อให้การเบิกจ่ายงบประมาณเป็น ไปตามแผนการเบิกจ่ายเงิน ดำเนินการรับ-จ่ายเงินของกองการศึกษา ตามหลักฐานการรับจ่ายเงิน เพื่อให้การ ดำเนินการรับ-จ่ายเงินเป็นไปอย่างสะดวก ถูกต้องและครบถ้วน ทำหนังสือโต้ตอบเกี่ยวกับการเงิน งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายยอดที่ได้รับอนุมัติแล้ว

๑.ฝ่ายบริหารการศึกษา

๑.๑ งานการศึกษาปฐมวัย ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน

และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดอบรมสั่งสอนและการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ประสานงานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑.๒ งานส่งเสริมกิจกรรมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม มีภารกิจปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา จัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุน ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประชาชน งานสนับสนุน บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา งานส่งเสริมและสนับสนุนอาหารเสริมนมและอาหารกลางวัน ประชุมและประสานงานคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประชุม ครูและผู้ปกครอง งานส่งเสริมสนามเด็กเล่นสำรวจความปลอดภัยของเครื่องเล่นสนาม งานส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กงานสถิติ ข้อมูลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดอบรม สัมมนาทางการศึกษาแก่ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑.๓ งานกีฬาและนันทนาการ มีภารกิจด้านการส่งเสริมการจัดการแข่งขันกีฬาประชาชน กีฬาท้องถิ่นท้องถิ่นที่สามัคคี 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 ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เทศบาลตำบลเวียง จึงได้กำหนดงานโครงสร้างไว้ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|---|--|
| สำนักปลัด -งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ -งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๑.สำนักปลัด -งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ -งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานนิติการ* | *กำหนดงานเพิ่ม จำนวน ๓ งาน ตามยุทธศาสตร์ ทต.เวียง(เอกสารแนบท้าย) |
| ฝ่ายบริหารงานทั่วไป -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานบริหารงานทั่วไป -งานแผนและงบประมาณ | ฝ่ายบริหารงานทั่วไป -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานเทศกิจ* -งานบริหารงานทั่วไป -งานแผนและงบประมาณ | |
| ฝ่ายอำนวยการ -งานธุรการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานประชาสัมพันธ์ | ฝ่ายอำนวยการ -งานธุรการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานประชาสัมพันธ์ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว* | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| <p>๒.กองคลัง</p> <p>-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>-งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>-งานพัฒนารายได้</p> | <p>๒.กองคลัง</p> <p>-งานธุรการ*</p> <p>-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>-งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>-งานพัฒนารายได้</p> | <p>*กำหนดงานเพิ่ม</p> <p>จำนวน ๑ งาน</p> <p>ตามยุทธศาสตร์ ทต.เวียง</p> <p>(เอกสารแนบท้าย)</p> |
| <p>ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>-งานการเงินและบัญชี</p> <p>-งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> | <p>ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>-งานการเงินและบัญชี</p> <p>-งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> | |
| <p>๓.กองช่าง</p> <p>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>-งานวิศวกรรม</p> | <p>๓.กองช่าง</p> <p>-งานธุรการ*</p> <p>-งานสาธารณูปโภค*</p> | <p>*กำหนดงานเพิ่ม</p> <p>จำนวน ๒ งาน</p> <p>ตามยุทธศาสตร์ ทต.เวียง</p> <p>(เอกสารแนบท้าย)</p> |
| <p>-งานสถาปัตยกรรม</p> <p>-งานผังเมือง</p> | <p>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>-งานวิศวกรรม</p> <p>-งานสถาปัตยกรรม</p> <p>-งานผังเมือง</p> | |
| <p>๔.กองการศึกษา</p> <p>ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>-งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>-งานกิจกรรมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม</p> <p>-งานกีฬาและนันทนาการ</p> | <p>๔.กองการศึกษา</p> <p>-งานธุรการ*</p> <p>-งานการเงินและบัญชี*</p> <p>-งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>-งานกิจกรรมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม</p> <p>-งานกีฬาและนันทนาการ</p> | <p>*กำหนดงานเพิ่ม</p> <p>จำนวน ๒ งาน</p> <p>ตามยุทธศาสตร์ ทต.เวียง</p> <p>(เอกสารแนบท้าย)</p> |
| <p>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>-งานตรวจสอบภายใน</p> | <p>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>-งานตรวจสอบภายใน</p> | |

| | | | | | | | | |
|------------------------------|----|----|----|----|----|---|---|---------|
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| แม่ครัว(ผู้มีทักษะ) | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๑๓ | ๑๓ | ๑๓ | ๑๓ | - | - | - | |

--

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรา กำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|-----------------------------|--|------|------|----------------------|------|------|--------------------|
| | | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ | |
| กองคลัง | | | | | | | | |
| นักบริหารงานคลัง ๗ (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักบริหารงานคลัง ๖ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการพัสดุ ๓-๕/๖ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕ | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๒ | ๑ | ๑ | ๑ | -๑ | - | - | ยุบเลิก ๑ |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๒ | ๒ | ๒ | +๑ | - | - | กำหนด เพิ่ม |
| กองช่าง | | | | | | | | |
| นักบริหารงานช่าง ๗ (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักบริหารงานช่าง ๖ (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑/๒๕๕๗ ๒๖/๘/๕๗ |
| วิศวกรโยธา ๓-๕/๖ | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนด ใหม่ |
| นายช่างโยธา ๒-๔/๕/๖ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ปรับปรุง |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองการศึกษา | | | | | | | | |
| นักบริหารการศึกษา ๗ (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) | ๑(ว่างเต็ม) ปรับขนาดกลาง | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗/๒๕๕๕ ๒๖/๖/๕๕ |
| นักบริหารการศึกษา ๗ (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘/๒๕๕๗ ๒๔/๖/๕๗ |
| นักบริหารการศึกษา ๖ (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ | - | - | ๑ | ๑ | - | +๑ | - | กำหนด ใหม่ |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

--

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรา กำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|------------------------|--|-----------|-----------|----------------------|-----------|----------|----------|
| | | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ | |
| กองการศึกษา | | | | | | | | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบรวก ครู(คศ.๑) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบคำ ครู(คศ.๑) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังลาว ครู(คศ.๑) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกียง ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | ๔ | ๒ | ๒ | ๒ | -๒ | - | - | ยุบเลิก |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | |
| เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ๓-๕/๖ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๖๑ | ๕๗ | ๕๘ | ๕๘ | -๔ | +๑ | - | |

ข้อ ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

- กำหนดตำแหน่ง ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานเทศบาล) เนื่องจากต้องรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานของเทศบาลตำบลเวียงในพื้นที่ได้รับมอบ จำนวน ๙ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ ๑ บ้านสบรวก หมู่ ๒ บ้านเวียงเหนือ หมู่ ๓ บ้านเวียงใต้ หมู่ ๔ บ้านวังลาว หมู่ ๕ บ้านสบคำ หมู่ ๖ บ้านจอมกิตติ หมู่ ๗ บ้านเชียงแสนน้อย หมู่ ๘ บ้านห้วยเกียง หมู่ ๙ บ้านป่าสักทางเวียง และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามโครงสร้าง ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาและหน่วยตรวจสอบภายใน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่มีได้กำหนดไว้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะ และตามโครงสร้างเทศบาลขนาดกลาง ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงด้านการบริหารจัดการ จึงกำหนดไว้ จำนวน ๑ อัตรา
- กำหนดตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานเทศบาล) เนื่องจากเป็นผู้ช่วยปลัดเทศบาลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลเวียงเป็นการแบ่งเบาภาระของปลัดเทศบาลและตามที่ปลัดเทศบาลมอบหมาย และตามโครงสร้างเทศบาลขนาดกลาง จึงกำหนดไว้ จำนวน ๑ อัตรา (เป็นตำแหน่งว่างเดิมจากการปรับเป็นเทศบาลขนาดกลาง ตามมติ ก.ท.จ.ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๕)
- กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)เนื่องจากต้องรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานของสำนักปลัด จำนวน ๒ ฝ่าย ๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๒. ฝ่ายอำนวยการและเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสำนักปลัดและตามโครงสร้างเทศบาลขนาดกลางจึงกำหนดไว้ จำนวน ๑ อัตรา (เป็นตำแหน่งว่างเดิมจากการปรับเป็นเทศบาลขนาดกลาง ตามมติ ก.ท.จ.ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๕)

๔. **กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป**(นักบริหารงานทั่วไป)เนื่องจากต้องรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานของ ฝ่ายบริหารงานทั่วไปสำนักปลัด ประกอบด้วยงานบริหารงานทั่วไป งานสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานแผนและงบประมาณ และเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในฝ่ายบริหารงานทั่วไปสำนักปลัด เทศบาลตำบลเวียง จึงกำหนดไว้ จำนวน ๑ อัตรา

๕. **กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ**(นักบริหารงานทั่วไป)เนื่องจากต้องรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานของ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัด ประกอบด้วย งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม งานประชาสัมพันธ์ และเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลเวียง จึงกำหนดไว้ จำนวน ๑ อัตรา

๖. **กำหนดตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน** เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียง มีภารกิจและปริมาณงานด้านงานผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ได้รับผลกระทบและผู้ด้อยโอกาส ที่ต้องดูแลและให้บริการรวมแล้วประมาณ ๗๓๐ คน งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัว จัดทำรายงานต่าง ๆ เป็นต้น ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำ ในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการที่สังกัดและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน จึงกำหนดไว้ จำนวน ๑ อัตรา

๖. **กำหนดตำแหน่ง บุคลากร** เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียง มีภารกิจหน้าที่ปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล เช่น การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง การสรรหาบุคคลมาบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การเลื่อนระดับ การพัฒนาบุคลากร การจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ การบันทึกระบบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การบันทึกระบบเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น การบันทึกข้อมูลระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการท้องถิ่น จึงกำหนดไว้ จำนวน ๑ อัตรา

๗. **กำหนดตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน** เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียง มีภารกิจที่รับผิดชอบด้านการจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงานและโครงการต่างๆ งานควบคุมภายใน งานเตรียมงานรัฐพิธีและวันสำคัญต่างๆ จึงกำหนดไว้ จำนวน ๑ อัตรา

๘. **กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียง มีภารกิจและปริมาณงานเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ การลงทะเบียนรับหนังสือ ลงทะเบียนหนังสือส่ง การรายงานข้อมูลต่างๆ การประสานงาน การประชุมสัมมนา ด้านการเตรียมวาระการประชุม งานบันทึกเรื่องเสนอที่ประชุม ของผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น จึงกำหนดไว้ จำนวน ๑ อัตรา

๙. **กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการประชาชนด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การระงับอัคคีภัย อุทกภัย ดินโคลนถล่ม ภัยธรรมชาติต่างๆ งานสำรวจและรายงานความเสียหายเมื่อเกิดเหตุ ประสานงานกับป้องกันภัยระดับอำเภอและจังหวัด งานรักษาความสงบ งานเทศกิจ งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย จึงกำหนดไว้ จำนวน ๑ อัตรา

๑๐. **กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน** เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียงมีภารกิจเกี่ยวกับงานให้บริการทางสาธารณสุข โดยให้บริการเยี่ยมเยียน ตรวจสุขภาพร่างกาย ให้คำแนะนำช่วยเหลือสงเคราะห์ให้ภูมิคุ้มกันโรคแก่ผู้ป่วยหรือประชาชนทั่วไป เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ซึ่งรวมถึงงานอนามัยแม่และเด็ก และงานทันตสาธารณสุขของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสุขาภิบาล การควบคุมป้องกันโรค หรือปฏิบัติงานสนับสนุนการให้บริการสาธารณสุขในด้านเวชภัณฑ์และเครื่องมือเครื่องใช้ทาง

สาธารณสุข หรือปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา เช่น ช่วยควบคุมตรวจสอบและปฏิบัติงาน รวบรวมสถิติและ ข้อมูลการเกิดโรคติดต่อ หรือโรคที่เป็นปัญหาทางสาธารณสุข สอบสวนภาวะการเกิดโรคในเบื้องต้น ติดตาม และรายงานการเกิดโรค เก็บวัสดุติดเชื้อส่งตรวจ การให้บริการการจัดเก็บขยะมูลฝอยตามอาคารบ้านเรือน ร้านค้า ร้านอาหาร โรงแรมต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงด้านส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตประชาชน จึงกำหนดไว้ จำนวน ๑ อัตรา

๑๑. **กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง** (นักบริหารงานคลัง) เนื่องจากต้องรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ การบริหารงานของกองคลัง จำนวน ๑ ฝ่ายคือ ๑. ฝ่ายบริหารงานคลังและเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้างในกองคลัง และตามโครงสร้างเทศบาลขนาดกลางจึงกำหนดไว้ จำนวน ๑ อัตรา

๑๒. **กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง** (นักบริหารงานคลัง) เนื่องจากต้องรับผิดชอบและปฏิบัติ หน้าที่การบริหารงานของฝ่ายบริหารงานคลัง ประกอบด้วย งานการเงินและบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและ พัสดุ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในฝ่าย บริหารงานคลังของเทศบาลตำบลเวียง จึงกำหนดไว้ จำนวน ๑ อัตรา

๑๓. **กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี** เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียง มีภารกิจเกี่ยวกับด้านการเงิน และบัญชี ดังนี้ ตรวจสอบการตั้งฎีกาเบิกจ่ายในหมวดต่าง ๆ ตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีเงินสด บัญชีเงิน ฝากธนาคาร บัญชีแยกประเภท จัดทำรายงานเงินรายจ่ายตาม งบประมาณของประจำเดือน จัดทำประมาณ การ รายได้รายจ่ายประจำปี พร้อมทั้งจัดทำแผนการปฏิบัติงาน ดำเนินการเกี่ยวกับงานขอโอนและการขอ เปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ วิเคราะห์ ประเมินผลและติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย และ จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนเป็นต้น จึงกำหนดไว้ จำนวน ๑ อัตรา

๑๔. **กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ** เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียงต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซม และบำรุงรักษา การทำบัญชีทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ การแทงจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการ เปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อหรือสัญญาจ้าง งานพัสดุ งานทะเบียน เบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ จึงกำหนดไว้ จำนวน ๑ อัตรา

๑๕. **กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้** เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียงต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการ ตรวจรับแบบแสดงรายการคำร้องหรือคำขอของผู้เสีย ภาษีและค่าธรรมเนียม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงิน และลงบัญชี จัดทำทะเบียนและรายการต่าง ๆ เก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น ๆ ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบและประเมินภาษี การเก็บรักษา และนำส่งเงินจึงกำหนดไว้ จำนวน ๑ อัตรา

๑๖. **กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง** (นักบริหารงานช่าง) เนื่องจากต้องรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่การ บริหารงานของกองช่าง จำนวน ๑ ฝ่ายคือ ๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้างและเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้างในกองช่าง และตามโครงสร้างเทศบาลขนาดกลาง จึงกำหนดไว้ จำนวน ๑ อัตรา

๑๗. **กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** (นักบริหารงานช่าง) เนื่องจากต้องรับผิดชอบและ ปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานของ ในฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ประกอบด้วย งานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในฝ่ายแบบแผนและก่อสร้างจึง กำหนดไว้จำนวน ๑ อัตรา (เป็นตำแหน่งว่างเดิม ตามมติ ก.ท.จ.ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗)

๑๘. **กำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา** เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียง มีภารกิจและปริมาณงานด้านออกแบบ คำนวณด้านวิศวกรรม งานวางโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม ให้คำปรึกษาแนะนำและบริการ เกี่ยวกับงานทางด้านวิศวกรรม งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้างอาคารทางด้านวิศวกรรม งาน ออกแบบรายการรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม งานสำรวจหาข้อมูลรายละเอียดเพื่อคำนวณ ออกแบบกำหนด รายละเอียดทางด้านวิศวกรรมงานศึกษาวิเคราะห์ วิจัยทางด้านวิศวกรรม งานประมาณราคาค่าก่อสร้าง

ทางด้านวิศวกรรม งานควบคุมการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล ตำบลเวียงใต้โครงสร้างพื้นฐาน จึงกำหนดไว้ จำนวน ๑ อัตรา

๑๙. **กำหนดตำแหน่ง นายช่างโยธา** เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียงมีหน้าที่ในการให้บริการประชาชนด้านโครงสร้างพื้นฐาน เกี่ยวกับงานโยธา การช่วยออกแบบการควบคุมการก่อสร้างและบำรุงรักษาด้านช่างโยธา การวางโครงการก่อสร้างในงานด้านช่างโยธา เช่น ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ ช่อกน้ำ อาคาร ท่าเทียบเรือ ปฏิบัติงานสำรวจต่าง ๆ เกี่ยวกับงานช่างโยธา เช่น สำรวจทางเพื่อการก่อสร้างสำรวจและทดลองวัสดุ สำรวจข้อมูลการจราจร สำรวจทางอุทกวิทยา สำรวจทางอุตุนิยมวิทยา คัดลอกแบบ เขียนแบบ คำนวณสามัญ ช่วยซ่อมสร้างวัสดุครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการสำรวจและทดลองทุกชนิดให้ได้มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงใต้โครงสร้างพื้นฐาน จึงกำหนดไว้ จำนวน ๑ อัตรา

๒๐. **กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา** (นักบริหารการศึกษา) เนื่องจากต้องรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานของกองการศึกษาจำนวน ๑ ฝ่ายคือ ๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ แห่ง และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานเทศบาล ครูผู้ดูแลเด็กและพนักงานจ้างในกองเทศบาลตำบลเวียง และโครงสร้างเทศบาลขนาดกลางจึงกำหนดไว้ จำนวน ๑ อัตรา (เป็นตำแหน่งว่างเดิมจากการปรับเป็นเทศบาลขนาดกลาง ตามมติ ก.ท.จ.ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๕)

๒๑. **กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา** (นักบริหารการศึกษา) เนื่องจากต้องรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานของ ฝ่ายบริหารการศึกษา ประกอบด้วยงานการศึกษาปฐมวัย งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในฝ่ายบริหารการศึกษา จึงกำหนดไว้ จำนวน ๒ อัตรา (เป็นตำแหน่งว่างเดิม ๑ อัตรา ตามมติ ก.ท.จ.ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๗)

๒๒. **กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา** เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียง มีภารกิจปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุน ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน งานสนับสนุน บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา งานส่งเสริมและสนับสนุนอาหารเสริมนมและอาหารกลางวัน ประชุมและประสานงาน คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประชุม ครูและผู้ปกครอง งานส่งเสริมสนามเด็กเล่น สำรวจความปลอดภัยของเครื่องเล่นสนาม งานส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานสถิติ ข้อมูลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดอบรม สัมมนาทางการศึกษาแก่ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒๓. **กำหนดตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก** เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวน ๔ ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบรวก จำนวนเด็กนักเรียน ๕๕ คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบคำ จำนวนเด็กนักเรียน ๔๓ คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังลาว จำนวนเด็กนักเรียน ๑๗ คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกียง จำนวนเด็กนักเรียน ๔๓ คน

๒๔. **กำหนดตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน** เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียง มีภารกิจปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้าน งบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางภาษี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุใน คลังพัสดุ ตรวจสอบ การใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตาม ระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

การยุบเลิกตำแหน่ง

๑. **ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป** เนื่องจากภารกิจด้านกิจการสภา งานรับรอง งานรัฐพิธีและวันสำคัญต่างๆ งานจัดเตรียมและเรียบเรียงเรื่องเสนอที่ประชุม ผู้บริหาร และประชุมสมาชิกสภา งานเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติและรายงานข้อมูล งานติดต่อประสานงาน งานจัดพิมพ์เอกสาร วารสารต่างๆ ได้ปรับเกลี้ยและมอบหมายให้ เจ้าพนักงานธุรการและพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นผู้รับผิดชอบ และเป็นการคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐

๒.ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เนื่องจากได้ปรับเกลี่ยงานด้านการเงินและบัญชีให้ นักวิชาการเงิน และบัญชีเป็นโดยมีพนักงานจ้างทั่วไปเป็นผู้ช่วยและรับผิดชอบ และเป็นการคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้าน บริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑).เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|--------------------------------------|------------|----------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| ๑. | นักบริหารงานเทศบาล ๘ (ปลัดเทศบาล) | ๑ | ๒๘,๙๓๐ | ๓๔๗,๑๖๐ | ๑๔,๐๔๐ | ๑๔,๒๘๐ | ๑๔,๖๔๐ |
| ๒ | นักบริหารงานเทศบาล ๗ (รองปลัดเทศบาล) | ๑ | ๓๐,๕๙๐ | ๓๖๗,๐๘๐ | ๑๓,๙๒๐ | ๑๓,๙๒๐ | ๑๓,๙๒๐ |

หมายเหตุ :ในปี ๒๕๕๘,๒๕๕๙,๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒).สำนักปลัดเทศบาลตำบลเวียง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๒๗ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|---|------------|----------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| ๑. | นักบริหารงานทั่วไป ๗ (หัวหน้าสำนักปลัด) | ๑ | ๓๐,๕๙๐ | ๓๖๗,๐๘๐ | ๑๓,๙๒๐ | ๑๓,๙๒๐ | ๑๓,๙๒๐ |
| ๒ | นักบริหารงานทั่วไป ๖ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) | ๑ | ๑๙,๙๗๐ | ๒๓๙,๖๔๐ | ๙,๗๒๐ | ๑๐,๐๘๐ | ๑๐,๔๔๐ |
| ๓ | นักบริหารงานทั่วไป ๖ (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) | ๑ | ๒๐,๗๘๐ | ๒๔๙,๓๖๐ | ๑๐,๐๘๐ | ๑๐,๔๔๐ | ๑๐,๕๖๐ |
| ๔ | นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ | ๑ | ๓๗,๔๑๐ | ๔๔๘,๙๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๕,๒๔๐ |
| ๕ | บุคลากร ๓ - ๕ / ๖ ว | ๑ | ๒๐,๒๒๕ | ๒๔๒,๗๐๐ | ๘,๕๘๐ | ๘,๕๒๐ | ๘,๒๒๐ |
| ๖ | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน ๓-๕/๖ | ๑ | ๒๐,๒๒๕ | ๒๔๒,๗๐๐ | ๘,๕๘๐ | ๘,๕๒๐ | ๘,๒๒๐ |
| ๗ | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓-๕/๖ | ๑ | ๒๐,๒๒๕ | ๒๔๒,๗๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๘ | เจ้าพนักงานธุรการ ๓ | ๑ | ๑๓,๐๗๐ | ๑๕๖,๘๔๐ | ๖,๐๐๐ | ๕,๘๘๐ | ๖,๐๐๐ |
| ๙ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓ | ๑ | ๑๓,๕๗๐ | ๑๖๒,๘๔๐ | ๕,๘๘๐ | ๖,๐๐๐ | ๖,๐๐๐ |
| ๑๐ | เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ๒-๔/๕ | ๑ | ๑๖,๕๘๐ | ๑๙๘,๙๖๐ | ๗,๐๘๐ | ๖,๙๖๐ | ๖,๗๘๐ |
| ๑๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๒ | ๑๒,๐๗๐ | ๒๔๑,๖๘๐ | ๖,๑๒๐ | ๑๑,๘๘๐ | ๑๒,๓๖๐ |

| | | | | | | | |
|----|------------------------------|----|--------|---------|-------|-------|-------|
| ๑๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑๒,๔๐๐ | ๑๔๘,๘๐๐ | ๖,๐๐๐ | ๖,๒๔๐ | ๖,๔๘๐ |
| ๑๓ | แม่ครัว(ผู้มีทักษะ) | ๑ | ๙,๔๐๐ | ๑๑๒,๘๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๑๔ | คณงานทั่วไป | ๑๓ | ๙,๐๐๐ | ๑๑๗,๐๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ |

ปี ๒๕๕๘ มีความต้องการ ยุบเลิก ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑) | เงินเดือน ขั้นสูง (๒) | เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒ |
|-----|----------------------------------|------------|-----------------------------|-----------------------------|---|
| ๑. | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓-๕/๖ | ๑ | - | - | ยุบเลิก |
| ๒ | แม่ครัว(ผู้มีทักษะ) | ๑ | - | - | ยุบเลิก |

หมายเหตุ :ในปี ๒๕๕๙,๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๓) กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|--|------------|-------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| ๑ | นักบริหารงานคลัง ๗ (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ๑ | ๒๗,๔๘๐ | ๒๗๙,๗๖๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๙๒๐ |
| ๒ | นักบริหารงานคลัง ๖ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง) | ๑ | ๒๒,๙๒๐ | ๒๒๕,๐๔๐ | ๑๐,๘๐๐ | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๐๔๐ |
| ๓ | นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ | ๑ | ๒๐,๒๒๕ | ๒๔๒,๗๐๐ | ๘,๕๘๐ | ๘,๕๒๐ | ๘,๒๒๐ |
| ๔ | นักวิชาการพัสดุ ๕ | ๑ | ๑๘,๙๕๐ | ๒๒๗,๔๔๐ | ๘,๕๒๐ | ๘,๘๘๐ | ๘,๘๘๐ |
| ๕ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕ | ๑ | ๑๕,๖๑๐ | ๑๘๗,๓๒๐ | ๗,๕๖๐ | ๗,๖๘๐ | ๘,๐๔๐ |
| ๖ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕ | ๑ | ๑๖,๕๘๐ | ๑๙๘,๙๖๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๗ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑๒,๖๔๐ | ๑๕๑,๖๘๐ | ๖,๑๒๐ | ๖,๓๖๐ | ๖,๖๐๐ |
| ๘ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี | ๒ | ๑๑,๕๐๐ | ๒๓๖,๐๐๐ | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ |
| ๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑๒,๔๐๐ | ๑๔๘,๘๐๐ | ๖,๐๐๐ | ๖,๒๔๐ | ๖,๔๘๐ |
| ๑๐ | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล | ๑ | ๑๐,๐๗๐ | ๑๒๐,๘๔๐ | ๔,๙๒๐ | ๕,๐๔๐ | ๕,๒๘๐ |
| ๑๑ | คณงานทั่วไป | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ |

ปี ๒๕๕๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ยุบเลิก ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๒ (๑) | เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ๕ (๒) | เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒ |
|-----|---------|------------|--|--|---|
|-----|---------|------------|--|--|---|

| | | | | | |
|----|-------------------------------------|---|---|---|---------|
| ๑. | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒ - ๔ /๕ | ๑ | - | - | ยุบเลิก |
| ๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | - | - | ยุบเลิก |
| ๓ | คณงานทั่วไป | ๑ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

หมายเหตุ :ในปี ๒๕๕๙,๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๔) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|--|---------------|-------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| ๑ | นักบริหารงานช่าง ๗ (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ๑ | ๒๔,๔๙๐ | ๒๙๓,๘๘๐ | ๑๑,๗๖๐ | ๑๑,๘๘๐ | ๑๒,๒๔๐ |
| ๒ | นักบริหารงานช่าง ๖ (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง) | ๑ | ๒๓,๒๓๕ | ๒๗๘,๘๒๐ | ๑๐,๗๔๐ | ๑๐,๗๔๐ | ๑๐,๗๔๐ |
| ๓ | นายช่างโยธา ๖ | ๑ | ๑๖,๕๗๐ | ๑๙๘,๘๔๐ | ๘,๘๘๐ | ๙,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๔ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑๒,๖๔๐ | ๑๕๑,๖๘๐ | ๖,๑๒๐ | ๖,๓๖๐ | ๖,๖๐๐ |
| ๕ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑๒,๖๔๐ | ๑๕๑,๖๘๐ | ๖,๑๒๐ | ๖,๓๖๐ | ๖,๖๐๐ |

ปี ๒๕๕๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๓ (๑) | เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ๖ (๒) | เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒ |
|-----|------------------|---------------|--|--|---|
| ๑. | วิศวกรโยธา ๓-๕/๖ | ๑ | ๗,๑๔๐ | ๓๓,๓๑๐ | ๒๔๒,๗๐๐ |

หมายเหตุ :ในปี ๒๕๕๙,๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๕) กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|--|---------------|-------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| ๑ | นักบริหารการศึกษา ๗ (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) | ๑ | ๓๐,๕๙๐ | ๓๖๗,๐๘๐ | ๑๓,๙๒๐ | ๑๓,๙๒๐ | ๑๓,๙๒๐ |
| ๒ | นักบริหารการศึกษา ๗ (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา) | ๑ | ๓๐,๕๙๐ | ๓๖๗,๐๘๐ | ๑๓,๙๒๐ | ๑๓,๙๒๐ | ๑๓,๙๒๐ |
| ๓ | นักบริหารการศึกษา ๖ (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา) | ๑ | ๒๐,๗๘๐ | ๒๔๙,๓๖๐ | ๑๐,๐๘๐ | ๑๐,๔๔๐ | ๑๐,๕๖๐ |
| ๔ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑๑,๕๐๐ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ |
| ๕ | ครู | ๓ | ๑๗,๗๗๐ | ๖๓๙,๗๒๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๖ | ครูผู้ดูแลเด็ก | ๒ | ๑๕,๘๐๐ | ๓๑๗,๒๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๗ | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | ๒ | ๑๐,๘๙๐ | ๒๑๖,๓๖๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๘ | คณงานทั่วไป | ๒ | ๙,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ |

ปี ๒๕๕๘ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ปี ๒๕๕๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน ขั้นต่ำระดับ ๓(๑) | เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ๖(๒) | เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒ |
|-----|-----------------------|---------------|-----------------------------------|------------------------------------|---|
| ๑. | นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ | ๑ | ๗,๑๔๐ | ๓๓,๓๑๐ | ๒๔๒,๗๐๐ |

หมายเหตุ :ในปี ๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|-------------------------------|---------------|-------------------|---------|-----------------------|-------|-------|
| | | | | | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| ๑ | เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ๓-๕/๖ | ๑ | ๒๐,๒๒๕ | ๒๐๒,๗๐๐ | ๘,๕๘๐ | ๘,๕๒๐ | ๘,๒๒๐ |

หมายเหตุ :ในปี ๒๕๕๘,๒๕๕๙,๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

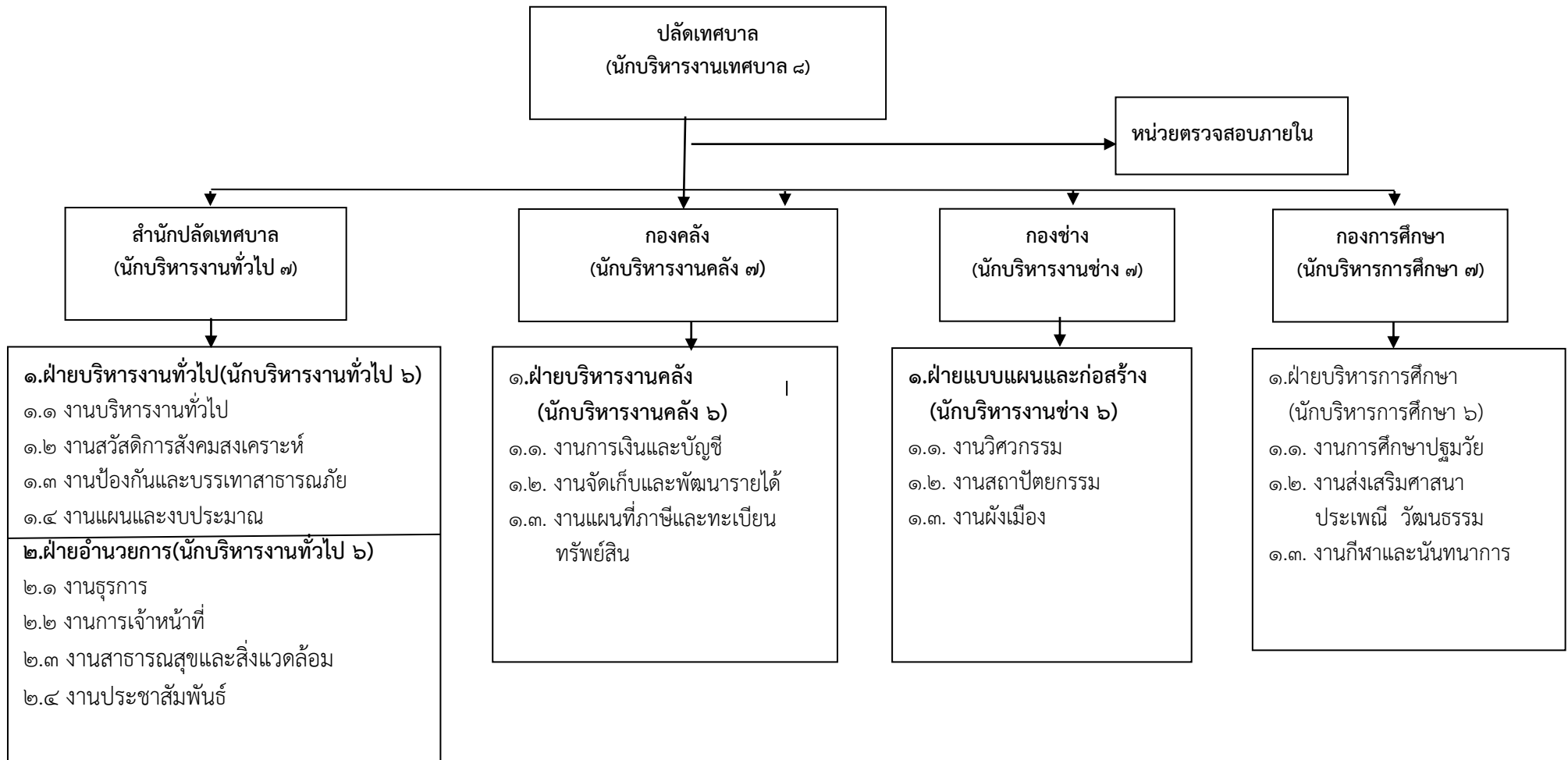
๗) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

| ที่ | ปี ๒๕๕๘ | ปี ๒๕๕๙ | ปี ๒๕๖๐ |
|-----|----------------|----------------|----------------|
| ๑ | ๓๖,๑๖๕,๘๘๐ บาท | ๓๗,๙๗๔,๑๗๔ บาท | ๓๙,๘๗๒,๘๘๒ บาท |

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไป เพิ่ม ๕%

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

หมายเหตุ : แนวทางการจัดบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการปรากฏตามภาคผนวก

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | หมายเหตุ |
|-----|-----------|---------|--------------------|---|-------|--------------------|--|-------|-----------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | |
| | | | ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑ | นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล) สำนักปลัดเทศบาล | ๗ | ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑ | นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล) | ๗ | | |
| | | | ๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑ | นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล) | ๖ | ๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑ | นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล) | ๖ | | |

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมี

คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ พี่เลี้ยง การมอบหมายงานที่ท้าทาย การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล อบต.) ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ยกตัวอย่างเช่น

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒.

๓.

๑๓๑

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
รองปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

กองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- ๑.งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์
- ๒.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๓.งานนิติการ
- ๑.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**
- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานเทคนิค
- ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๔ งานแผนและงบประมาณ

- ๒.ฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**
- ๒.๑ งานธุรการ
- ๒.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๒.๓ งานประชาสัมพันธ์
- ๒.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

- ๑.งานธุรการ
- ๒.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๓.งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- ๔.งานพัฒนารายได้
- ๑.ฝ่ายบริหารงานคลัง**
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- ๑.๑. งานการเงินและบัญชี
- ๑.๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน

- ๑.งานธุรการ
- ๒.งานสาธารณูปโภค
- ๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- ๑.๑. งานวิศวกรรม
- ๑.๒. งานสถาปัตยกรรม
- ๑.๓. งานผังเมือง

- ๑.งานธุรการ
- ๒.งานการเงินและบัญชี
- ๑.ฝ่ายบริหารการศึกษา**
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
- ๑.๑. งานการศึกษาปฐมวัย
- ๑.๒. งานส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม
- ๑.๓. งานกีฬาและนันทนาการ

| ประเภท | พนักงานจ้างเชี่ยวชาญพิเศษ | พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) | พนักงานจ้างทั่วไป |
|--------|---------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-------------------|
| จำนวน | - | ๑๒ | - | ๑๔ |

