

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลเมืองเวียง

อำเภอเวียงสระ

จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

เทศบาลตำบลเมืองเวียง ได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานของเทศบาลและพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองเวียง ให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลเมืองเวียง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ การแต่งตั้งพนักงานของเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ ยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น และได้มีการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสม การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลเมืองเวียง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๗

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ใน ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผน อัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเมืองเวียงจึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองเวียงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองเวียงมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล เมืองเวียง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองเวียงสามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความ

/รับผิดชอบ...

รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองเวียงสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อรองรับการปฏิรูปการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลเตรียมรับสถานการณ์เกี่ยวกับบทบาทภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเมืองเวียง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลเมืองเวียงเป็นประธานกรรมการ เห็นควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเมืองเวียง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเมืองเวียง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเมืองเวียง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้กรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

/- การเก็บข้อมูล...

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์
ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลเมืองเวียง ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของที่ว่าการอำเภอเวียงสระ ห่างจากที่ว่าการอำเภอ
เวียงสระ ประมาณ ๓ กิโลเมตร ห่างจากศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประมาณ ๗๐ กิโลเมตร

๑.๒ เนื้อที่

เทศบาลตำบลเมืองเวียง มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๕๑ ตารางกิโลเมตร ประมาณ ๓๒,๒๕๐ ไร่
คิดเป็นร้อยละ ๑๕ ของพื้นที่ทั้งหมดของอำเภอเวียงสระ

ทิศเหนือ ติดต่อกับเทศบาลตำบลควนศรี และเทศบาลตำบลพู่ อำเภอบ้านนาสาร

ทิศใต้ ติดต่อกับเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเทศบาลตำบลบ้านส้อง และเทศบาลตำบลเวียงสระ อำเภอเวียงสระ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเคียนซา และแม่น้ำตาปี

๑.๓ ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลเมืองเวียง มีพื้นที่ราบลุ่มประมาณ ๙๐ % ของพื้นที่และอีกประมาณ ๑๐ %
เป็นพื้นที่ลุ่ม มีน้ำท่วมประมาณ ๔-๖ เดือน หรือที่ชาวบ้านเรียกว่า ที่โนลาด มีแม่น้ำตาปีแบ่งเขตระหว่าง
ตำบลเวียงสระ กับอำเภอเคียนซา ภูมิประเทศมีลำคลองที่ไหลผ่านคือ คลองตาล คลองน้ำเฒ่า คลองเสียว
และคลองสุญ ทำให้หมู่บ้าน หมู่ที่ ๖, ๗ และ ๑๐ มักเกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

๑.๔ จำนวนหมู่บ้าน มีจำนวน ๑๐ หมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลเมืองเวียงเต็มทั้งหมู่บ้านมีทั้งหมด ๘ หมู่บ้าน ได้แก่
หมู่ที่ ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, และ ๑๐

จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลเมืองเวียงที่ได้มีบางส่วน มีจำนวน ๒ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่
ที่ ๑ และ ๘

๑.๕ ท้องถิ่นอื่นในหมู่บ้าน

เทศบาลตำบลเวียงสระ

๑.๖ จำนวนประชากร

จำนวนครัวเรือน		๓,๕๔๑	ครัวเรือน
ประชากร	จำนวน	๘,๓๐๖	คน
โดยมี	ชาย	จำนวน ๔,๐๖๐	คน
	หญิง	จำนวน ๔,๒๔๖	คน

/ข้อมูลแบ่งแยก...

ข้อมูลแบ่งแยกรายหมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	พื้นที่(ไร่)	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร(คน)		
				ชาย(คน)	หญิง(คน)	รวม(คน)
๑	บ้านหัวสะพาน	๑,๒๕๕	๗๐๒	๔๓๓	๔๗๑	๙๐๔
๒	บ้านดอนเหวียง	๓,๓๒๐	๕๗๐	๕๖๖	๖๐๗	๑,๑๗๓
๓	บ้านควนบก	๓,๗๕๑	๒๓๙	๓๒๗	๓๔๓	๖๗๐
๔	บ้านควน	๒,๕๘๑	๒๗๘	๔๑๙	๔๕๘	๘๗๗
๕	บ้านไร่ใต้	๒,๐๐๐	๑๖๙	๒๖๓	๒๖๘	๕๓๑
๖	บ้านทุ่งกรด	๔,๔๒๗	๙๗	๑๖๐	๑๖๕	๓๒๕
๗	บ้านเวียงสระ	๕,๑๕๔	๓๓๖	๕๖๗	๕๖๔	๑,๑๓๑
๘	บ้านคลองตาล	๓,๖๘๒	๘๖๒	๗๗๔	๗๘๓	๑,๕๕๗
๙	บ้านหนองโสน	๒,๕๐๐	๑๔๐	๒๖๒	๓๐๖	๕๖๘
๑๐	บ้านคลองเสียว	๓,๒๐๕	๑๔๘	๒๘๙	๒๘๑	๕๗๐
รวม		๓๑,๘๗๕	๓,๕๔๑	๔,๐๑๐	๔,๒๐๕	๘,๒๑๖

ที่มา : สำนักทะเบียนอำเภอเวียงสระ ; ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓

ในภาพรวมของเทศบาลตำบลเมืองเวียง มีประชากรอาศัยเฉลี่ย ๑๖๐ คน/ตารางกิโลเมตร

๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

๒.๑ การถือครองที่ดิน เกษตรกรตำบลเวียงสระ ประกอบอาชีพการเกษตรเป็นหลัก เกษตรกรส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรายย่อย ที่มีพื้นที่การเกษตร เฉลี่ยครัวเรือนตั้งแต่ ๕-๕๐ ไร่

๒.๒ สิทธิในที่ดิน มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง ไม่มีการเช่าที่ทำกิน และสิทธิในการได้รับเอกสารสิทธิส่วนมากเป็นโฉนดที่ดิน และ นส.๓ ก ประมาณ ๙๐% อีก ๑๐% ไม่มีเอกสารสิทธิ

๒.๓ แรงงาน การใช้แรงงานภาคการเกษตร ใช้แรงงานในครัวเรือนเป็นหลัก และมีเกษตรกรบางส่วนมีการจ้างแรงงานในการกรีดยางพารา สำหรับใช้แรงงานนอกภาคการเกษตรมีส่วนน้อย เช่น แรงงานโรงงานอุตสาหกรรม รับจ้างทั่วไป มีการใช้แรงงานตามฤดูกาลผลิตทางการเกษตร เกษตรกรจะว่างงานหลังจากเลิกภาคการเกษตรและ เวลานอกฤดูกาลผลิต แต่จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานน้อยมาก

๓. สภาพสังคม

๓.๑ การศึกษา

ลำดับ	ชื่อสถานที่	จำนวน/แห่ง
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเมืองเวียง	๑
๒	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลเมืองเวียง	๑
๓	โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สพป. * โรงเรียนบ้านหัวสะพานมิตรภาพที่ ๒๑๗ * โรงเรียนบ้านไทรห้อง * โรงเรียนวัดเวียงสระ	๓
๔	โรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาส สังกัด สพป. * โรงเรียนบ้านหนองโสน	๑
๕	โรงเรียนมัธยมศึกษา * โรงเรียนเวียงสระ	๑
๖	ศูนย์บริการการศึกษานอกกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอเวียงสระ	๑
๗	โรงเรียนเอกชน * โรงเรียนปัญญาพิทย์	๑

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองเวียง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วิสัยทัศน์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเมืองเวียง

“โครงสร้างพื้นฐานสะดวกและทั่วถึง ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง คนเมืองเวียงสุขภาพดี การศึกษาได้มาตรฐาน สิ่งแวดล้อมน่าอยู่ เชิดชูหลักธรรมาภิบาล บริการสาธารณะเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน”

๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

“เมืองเกษตรคุณภาพ การท่องเที่ยวยั่งยืน สังคมเป็นสุข”

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจของเทศบาลตำบลเมืองเวียง

๑. จัดให้มีการบำรุงทางบก มีไฟฟ้าใช้ มีน้ำอุปโภคและบริโภค
๒. สนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๓. การป้องกันและระงับโรคติดต่อรวมทั้งการบริการสาธารณสุข
๔. ส่งเสริมการศึกษา การกีฬา นันทนาการ ศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๕. บำบัดและกำจัดมูลฝอย อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และแหล่งท่องเที่ยว
๖. บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้
๗. พัฒนาด้านการสื่อสาร เพิ่มประสิทธิภาพการบริการสาธารณะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองเวียง

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา เทศบาลตำบลเมืองเวียง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเมืองเวียง ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ระบบจราจร
- ๑.๒ ขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้า ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ และซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๓ พัฒนาระบบบริการน้ำสำหรับอุปโภคและบริโภค

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสร้างความเข้มแข็งในชุมชน

- ๒.๑ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน
- ๒.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มเพื่อสร้างความเข้มแข็งในชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

- ๓.๑ การพัฒนาด้านสาธารณสุข
- ๓.๒ การพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๓ การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคมและผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓.๕ การฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา นันทนาการ ศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณี

ท้องถิ่น

- ๔.๑ การพัฒนาด้านการศึกษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การกีฬา และ

นันทนาการ

- ๔.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น
- ๔.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

- ๕.๑ การบำบัดและกำจัดขยะมูลฝอย
- ๕.๒ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สัตว์น้ำ และสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ การเสริมสร้างบรรยากาศให้เป็นเมืองน่าอยู่
- ๕.๔ การส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ๕.๕ การป้องกันการบุกรุกและแก้ไขปัญหาที่สาธารณประโยชน์

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพด้านการเมืองและการบริหาร

- ๖.๑ การบริหารเน้นการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ๖.๒ การส่งเสริมให้ความรู้ด้านการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๖.๓ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- ๖.๔ การพัฒนาการจัดเก็บรายได้
- ๖.๕ การปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบริการสาธารณะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- ๗.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการสื่อสารส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้านในภูมิภาคอาเซียน
- ๗.๒ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริการสาธารณะเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันภาคเกษตร และอุตสาหกรรมเกษตร
เป้าประสงค์**

๑. มูลค่าทางเศรษฐศาสตร์ของยางพาราและปาล์มน้ำมันเพิ่มสูงขึ้น
๒. สินค้าเกษตรมีคุณภาพปลอดภัยระดับมาตรฐาน

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. การพัฒนาภาคการผลิตและอุตสาหกรรมยางพาราและปาล์มน้ำมันแบบครบวงจร (การผลิต การแปรรูป การตลาด) เพื่อเพิ่มมูลค่าและศักยภาพในการแข่งขัน
๒. ส่งเสริมและพัฒนายกระดับมาตรฐานสินค้าเกษตร (พืช, ประมง)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. จังหวัดมีการจัดการเพิ่มศักยภาพทางการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนสอดคล้องกระแสโลก

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวอันเป็นเอกลักษณ์จังหวัดให้ตอบรับกระแสการท่องเที่ยวโลก
๒. บริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวหลักให้นักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและศูนย์โลจิสติกส์ (Logistics Hub) ภาคใต้ตอนบน
เป้าประสงค์

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์ของจังหวัดมีศักยภาพในการแข่งขัน
ระดับประเทศ

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาโครงข่ายคมนาคมขนส่งและศูนย์โลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่ดี และมีศักยภาพในการแข่งขัน
เป้าประสงค์

๑. ชุมชนและแหล่งท่องเที่ยวหลักมีความปลอดภัยและสงบสุข

๒. เยาวชนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ

๓. ประชาชนมีสุขภาวะ

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. เพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความปลอดภัยพื้นที่ท่องเที่ยวนานาชาติและชุมชน

๒. พัฒนาเครือข่ายเรียนรู้ของเยาวชนเพื่อการแข่งขัน

๓. เพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายระบบบริการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างฐานทรัพยากรธรรมชาติที่มั่นคงและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
เป้าประสงค์

๑. ชุมชนและเมืองท่องเที่ยวหลักมีสภาพแวดล้อมที่ดี

๒. พื้นที่ป่ายังคงความอุดมสมบูรณ์และพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น (ป่าบก ป่าชายเลน)

๓. ชุมชนเสี่ยงภัยมีความพร้อมในการจัดการภัยพิบัติและสาธารณภัย

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมจากแหล่งกำเนิดมลพิษ (ขยะ/น้ำเสีย)

๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพ

๓. ลดความเสี่ยงและเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนในการจัดการภัยพิบัติและสาธารณภัย

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองเวียง

๑. นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. นโยบายการพัฒนาอาชีพและเศรษฐกิจชุมชน

๓. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ

๔. นโยบายการพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. นโยบายการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณี

๖. นโยบายด้านการจัดการภัยพิบัติ

๗. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

๘. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สภาพปัญหา ของประชาชนในด้านต่างๆ มีดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมยังไม่สะดวกต่อการสัญจรและการขนส่งสินค้าทางการเกษตร
- ขาดแคลนน้ำประปาในการอุปโภค บริโภค
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง
- ขาดแคลนน้ำในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
- ระบบระบายน้ำไม่มีประสิทธิภาพทำให้น้ำท่วมขังในบางหมู่บ้าน
- ถนนบางเส้นทางมีจุดเสี่ยงในการสัญจร

ความต้องการของประชาชน

- ก่อสร้าง ปรับปรุงถนนเพื่อให้สะดวกในการสัญจรและขนส่งสินค้าทางการเกษตร
- ก่อสร้างและขยายเขตประปาให้ทั่วถึง
- ขยายเขตไฟฟ้าและปรับปรุงไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- พัฒนาแหล่งน้ำและสร้างแหล่งเก็บกักน้ำให้เพียงพอต่อการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
- ก่อสร้าง ปรับปรุง ให้มีระบบระบายน้ำที่มีประสิทธิภาพ
- ติดตั้งสัญญาณจราจร บ้ายบอกทางและกระຈกโค้ง

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนมีรายได้หลักมาจากเกษตรกรรม เมื่ออยู่นอกฤดูเกษตรกรรมทำให้ไม่มีรายได้
- ฝัผลลการเกษตรตกต่ำ
- ไม่มีตลาดกลางรองรับสินค้าเกษตร
- ขาดการรวมกลุ่มเพื่อสร้างงานสร้างอาชีพ
- ขาดความรู้ ความชำนาญในกลุ่มที่รวมตัวกันแล้ว

ความต้องการของประชาชน

- อบรมอาชีพเสริมเมื่อว่างเว้นจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
- ให้มีการประกันราคาฝัผลลทางการเกษตร
- ให้มีตลาดกลางในการรองรับสินค้าทางการเกษตร
- ส่งเสริม/สนับสนุนการรวมกลุ่มเพื่อสร้างอาชีพเสริม
- จัดอบรมเพิ่มความรู้เฉพาะอาชีพ

๔.๓ ปัญหาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

- ขาดการรณรงค์ฟื้นฟู และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- เด็กและเยาวชนไม่สนใจกีฬา
- การแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- การว่างงานของผู้ที่เรียนจบแล้วแต่ไม่มีงานเหมาะสม
- การลักเล็กขโมยน้อยภายในชุมชนแออัด
- แหล่งท่องเที่ยวไม่ได้รับการพัฒนา

/ความต้องการ...

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
- ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนสนใจกีฬาและห่างไกลยาเสพติด
- จัดอบรมแกนนำ ผู้นำชุมชน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ประสานเพื่อจัดหางานให้ผู้ที่เรียนจบแล้วและต้องการมีอาชีพทำ
- ต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ต้องการให้พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เหมาะสมสำหรับท่องเที่ยวและพักผ่อน

๔.๔ ปัญหาทางการศึกษา การกีฬา นันทนาการ ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

- เด็ก เยาวชนและประชาชนเลียนแบบวัฒนธรรมตะวันตก ไม่สนใจวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- เด็กและเยาวชนขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการเรียน
- ผู้ปกครองไม่ค่อยสนับสนุนเด็กและเยาวชนในด้านการกีฬาในด้านการกีฬา มุ่งเน้นแต่วิชาการเพียงอย่างเดียว
- ประชาชนในท้องถิ่นไม่สนใจสืบทอด ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมการอบรมและการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้เด็กเยาวชนและประชาชนเห็นความสำคัญ
- สนับสนุนอุปกรณ์ทางการศึกษาให้เด็กและเยาวชนเพื่อเพิ่มทักษะในการเรียนรู้
- ส่งเสริมให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของกีฬาที่สามารถส่งเสริมเด็กและเยาวชนให้รู้จักระเบียบวินัยความรับผิดชอบตนเองและผู้อื่นได้
- ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนในท้องถิ่นไม่ให้ความสนใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นตน
- บริหารจัดการกำจัดขยะมูลฝอยที่มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย ไม่มีมลพิษ
- ประชาสัมพันธ์พื้นที่สาธารณะประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
- ดำเนินการขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบ
- ต้องการให้มีบุคลากรให้ครบตามภาระหน้าที่และงานที่ได้รับถ่ายโอน
- ต้องการการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารดำเนินงาน
- เพิ่มประสิทธิภาพอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
- ต้องการให้มีระบบการจัดเก็บภาษีที่มีประสิทธิภาพและมีกระบวนการจัดการกับผู้หลีกเลี่ยงภาษีอย่างชัดเจน

๔.๖ ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

- ประชาชนยังไม่รับรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างชัดเจน โปร่งใส
- ผู้บริหารและบุคลากรยังไม่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่ควร
- อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่ทันสมัยและเพียงพอต่อการให้บริการ
- การจัดเก็บภาษียังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลรับรู้ข่าวสารที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้
- อบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน
- จัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการใช้งาน
- จัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๔.๗ ปัญหาด้านบริการสาธารณะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- ประชาชนไม่มีความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
- กลุ่มอาชีพไม่มีความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมศักยภาพด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
- ส่งเสริมศักยภาพด้านอาชีพให้แก่กลุ่มอาชีพต่างๆ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเมืองเวียงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเมืองเวียง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองเวียงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจในแนวทางแก้ปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเมืองเวียงยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกด้านทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองได้ในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่เทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลเมืองเวียงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไข

/เพิ่มเติมถึง...

เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๖) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลให้เทศบาลวิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเมืองเวียงได้อย่างไร ทั้งนี้ ให้พิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ด้วย การดำเนินการของเทศบาลควรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารของเทศบาล

๕.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลเมืองเวียงแบบองค์รวม มีดังนี้

๕.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ถนนสายหลักในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเมืองเวียงส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาแล้ว
๒. มีแหล่งน้ำและทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์
๓. ลักษณะภูมิอากาศที่มีฝนตกตลอดทั้งปี

จุดอ่อน (Weakness-W)

๑. สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม ในช่วงฤดูฝนน้ำจะท่วมขัง และบางครั้งน้ำไหลแรง กัดเซาะถนนขาด
๒. ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๓. ประชาชนไม่มีการเก็บกักน้ำในฤดูฝนไว้ใช้ในฤดูแล้ง

โอกาส (Opportunity – O)

๑. นโยบายของผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน
๒. มีงบประมาณจากเทศบาลตำบลเมืองเวียง สนับสนุนทุกปีงบประมาณ
๓. นโยบายของผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องน้ำ
๔. บุคลากรแต่ละงานมีเพิ่มขึ้นสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึงมากขึ้น
๕. เทศบาลตำบลเมืองเวียงมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ของตนเอง

อุปสรรค (Threat)

๑. ประชาชนบางคนไม่ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ที่ดิน
๒. มีงบประมาณค่อนข้างจำกัดทำให้การพัฒนาถนนสายหลัก เช่น เส้นทางหลักเข้าสู่หมู่บ้านที่ใช้งบประมาณสูงไม่สามารถทำได้ในระยะเวลาอันสั้น
๓. แหล่งน้ำดิบที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการผลิตน้ำประปา
๔. บุคลากรโอน (ย้าย) บ่อย ทำให้ระบบการทำงานไม่ต่อเนื่อง
๕. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๕.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจและสร้างความเข้มแข็งในชุมชน

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรดีขึ้นประชาชนมีกำลังซื้อทำให้เกิดการหมุนเวียนของเงินในชุมชนมากขึ้น ประชาชนมีความเป็นอยู่ดีขึ้น

๒. มีพื้นที่เกษตรกรรมโดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจมากเพียงพอ เช่น ยางพารา ปาล์มน้ำมัน
๓. มีวัตถุดิบในการแปรรูปที่มีคุณภาพและเพียงพอ
๔. พื้นที่บางส่วนเหมาะสำหรับการสร้างโรงงานอุตสาหกรรม
๕. มีพื้นที่ติดกับถนนเอเชียสาย ๔๑ สามารถทำธุรกิจการค้ากับผู้ที่สัญจรไปมาได้

หลากหลาย

จุดอ่อน (Weakness-W)

๑. ประชาชนในตำบลไม่มีความตื่นตัวในการรวมกลุ่มอาชีพ
๒. ขาดแคลนความรู้เทคโนโลยี บุคลากรที่มีความรู้ด้านการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร
๓. การรวมกลุ่มของกลุ่มอาชีพและเกษตรกรไม่มีความเข้มแข็ง
๔. ขาดการพัฒนาทางด้านบรรจุภัณฑ์และการเพิ่มมูลค่า
๕. ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เป็นอยู่ และบางส่วนยังหลงอยู่กับ

อบายมุขและสิ่งมอมเมา

๖. ประชาชนที่มีพื้นที่ติดกับถนนเอเชียสาย ๔๑ ยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำ

ธุรกิจการค้า

โอกาส (Opportunity - O)

๑. ภาครัฐมีนโยบายส่งเสริมอาชีพเสริม และเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ภาครัฐมีนโยบายส่งเสริมเศรษฐกิจระดับรากหญ้ามากขึ้น
๓. ภาครัฐให้ความสำคัญกับระบบเศรษฐกิจชุมชน

อุปสรรค (Threat)

๑. เกษตรกรไม่สามารถกำหนดราคาผลผลิตและต่อรองราคากับพ่อค้าคนกลาง
๒. บางช่วงผลผลิตทางการเกษตรออกมาพร้อมกันเป็นจำนวนมากล้นตลาดส่งผลให้ราคา

ตกต่ำ

๓. ประชาชนขาดงบประมาณในการดำเนินการและไม่มีประสบการณ์ และกลัวความเสี่ยง

๕.๑.๓ ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. เป็นสังคมเปิด มีการพึ่งพาอาศัยกัน ไม่มีความขัดแย้งทางศาสนา
๒. เป็นสังคมที่มีการยึดมั่นในประเพณีและวัฒนธรรมที่ดีงามทั้งในอดีตและปัจจุบัน
๓. เป็นสังคมที่มีอาชีพเกษตรกรรม เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน

จุดอ่อน (Weakness-W)

๑. เป็นสังคมชนบท ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการพัฒนาการมีส่วนร่วม
๒. ประชาชนยังขาดการแสดงความคิดเห็นในสถานที่ เวลา และสถานการณ์ที่เหมาะสม
๓. การรวมกลุ่มเพื่อประโยชน์ของชุมชนยังขาดความเข้มแข็ง ขาดการบริหารจัดการที่ดี
๔. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่รวดเร็วและมีความแตกต่างของสังคมเมืองและสังคมชนบท

/ทำให้สังคม...

ทำให้สังคมเกิดความเหลื่อมล้ำ ครอบครัวยากจนและความอ่อนแอและปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น ยาเสพติด ลักเล็ก ขโมยน้อย และน้ำเสีย เป็นต้น

โอกาส (Opportunity – O)

๑. การอยู่ใกล้ศูนย์ราชการ (อำเภอเวียงสระ) การคมนาคมสะดวก ทำให้ประชาชนมีโอกาสได้ติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ของสังคมกับชุมชนใกล้เคียง และสามารถนำมาปรับใช้กับชีวิตประจำวันได้

๒. ภาครัฐให้ความสำคัญกับด้านสังคมมากขึ้น

๓. ภาครัฐมีนโยบายและสนับสนุนงบประมาณในการแก้ปัญหาสังคมที่ชัดเจน

อุปสรรค (Threat)

๑. ยังขาดผู้ที่เสียสละและทุ่มเทเวลาให้กับการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาสังคมโดยส่วนรวมอย่างเต็มที่

๒. ประชาชนยังขาดความสำนึกในด้านความผูกพันและรักท้องถิ่น

๓. ภาครัฐยังไม่มีความจริงจังในการพัฒนาด้านสังคม

๕.๑.๔ ด้านการศึกษา การกีฬานันทนาการ ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ภาครัฐให้ความสำคัญในด้านการศึกษา

๒. เด็กและเยาวชนมีความสนใจในด้านกีฬา

๓. ปัจจุบันมีการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นมากขึ้น

๔. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและโบราณสถานโบราณวัตถุที่สมบูรณ์ สวยงาม เหมาะสมในการพัฒนาให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวของตำบล

จุดอ่อน (Weakness-W)

๑. สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้นำมาจิตใจเด็กและเยาวชนให้สนใจวัฒนธรรมตะวันตกมาก

๒. เด็กบางกลุ่มยังไม่ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity – O)

๑. นโยบายภาครัฐส่งเสริมการเรียนรู้ฟรี

๒. มีการรณรงค์ทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ทางด้านวัฒนธรรมและเพณีส่งผลให้เกิดความรักและหวงแหน

อุปสรรค (Threat)

๑. เด็กและเยาวชนบางคนผู้ปกครองไม่สนับสนุนให้ศึกษาเล่าเรียน แต่มุ่งเน้นเรื่องการทำงาน

๒. เด็กและเยาวชนติดเกมสีกมากกว่าเข้าวัดทำบุญ

๕.๑.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
๒. มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนไม่มากทำให้ไม่ประสบปัญหาด้านมลภาวะเป็นพิษ

จุดอ่อน (Weakness-W)

๑. ประชาชนในท้องถิ่นไม่ให้ความสนใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นตน

๒. ไม่มีการวางผังเมือง

๓. แม่น้ำคลองตาลไหลผ่านชุมชนแออัด และได้พัดพาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเข้ามาในเทศบาลตำบลเมืองเวียง ทำให้เกิดน้ำเสีย ไม่สามารถทำการเกษตรได้ และนำมาซึ่งโรคระบาด

๔. นโยบายในการพัฒนาการท่องเที่ยวไม่ชัดเจน

๕. ประชาชนในท้องถิ่นไม่ให้ความสนใจในการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว

โอกาส (Opportunity - O)

๑. งบประมาณเพิ่มมากขึ้นทำให้สามารถแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ขยะมูลฝอยมากขึ้น

๒. บุคลากรมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อุปสรรค (Threat)

๑. พ.ร.บ.ควบคุมอาคารยังไม่ครอบคลุม

๒. ยังไม่มีความพร้อมด้านสถานที่ งบประมาณ และเทคโนโลยีด้านการกำจัดขยะ

๓. ไม่มีบุคลากรทำให้การดำเนินงานล่าช้า

๔. งบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลเมืองเวียงมีน้อยไม่สามารถพัฒนาด้านการท่องเที่ยวได้อย่างเต็มที่

๕. โบราณสถานวัดเวียงสระอยู่ในความรับผิดชอบของกรมศิลปากร จึงไม่สามารถเข้าไปพัฒนาได้

๕.๑.๖ ด้านประสิทธิภาพ ด้านการเมืองและการบริหาร

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อการทำงาน เพราะอายุการทำงานยังน้อยมีความต้องการที่จะพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๒. บุคลากรมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

๓. บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ทำให้รู้สภาพปัญหาของท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๔. เครื่องมือเครื่องใช้มีความพร้อมมากขึ้น

๕. บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน

๖. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

จุดอ่อน (Weakness-W)

๑. บุคลากรเฉพาะตำแหน่งโอน (ย้าย) ป่วย บุคลากรที่โอน (ย้าย) มาใหม่ ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน
๒. การทำงานในองค์กรยังไม่เป็นระบบที่สมบูรณ์
๓. บุคลากรในองค์กรไม่มีความสามัคคีการประสานจึงเกิดอุปสรรคและความล่าช้า

โอกาส (Opportunity - O)

๑. มีงบประมาณที่เพิ่มขึ้นทำให้สามารถเพิ่มและพัฒนาอัตรากำลังคนให้มีจำนวนและคุณภาพเพิ่มขึ้นได้
๒. บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานมากขึ้น

อุปสรรค (Threat)

๑. สถานที่ยังไม่มีความพร้อมต่อการให้บริการประชาชนอย่างเต็มที่
๒. เทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กรยังไม่มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ
๓. ระบบอินเทอร์เน็ตที่ล่าช้าทำให้การทำงานไม่คล่องตัว
๔. เครื่องมือในการทำงานเกิดการชำรุดบ่อยครั้งขาดผู้มีความรู้เฉพาะด้านดูแลปรับปรุงทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเมืองเวียงนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง เช่น เทศบาลตำบลเมืองเวียง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
๔. ด้านการวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเมืองเวียงเป็นเทศบาลขนาดเล็ก มีพื้นที่ ๕๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๑,๒๕๐ ไร่ ประชากรจำนวน ๘,๓๐๖ คน มีหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน เงินกู้ หรือเงินอื่นใด (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓) จำนวน ๓๐,๓๙๘,๙๐๐.- บาท กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๘๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง ของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เทศบาลตำบลเมืองเวียง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล มีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักปลัดเทศบาลออกเป็น ๒ ฝ่าย ๘ งาน ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

๑.๑.๑ งานธุรการ

๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๑.๓ งานแผนและงบประมาณ

๑.๒ ฝ่ายปกครอง

๑.๒.๑ งานนิติการ

๑.๒.๒ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนา

๑.๒.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.๓ งานการศึกษา

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลประจำปี งานจัดเก็บรายได้พัฒนารายได้ของเทศบาล งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในกองคลังออกเป็น ๑ ฝ่าย ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๒ งานธุรการ

๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานตามพระราชบัญญัติควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในกองช่างออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๓.๑ งานธุรการ

๓.๒ งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี

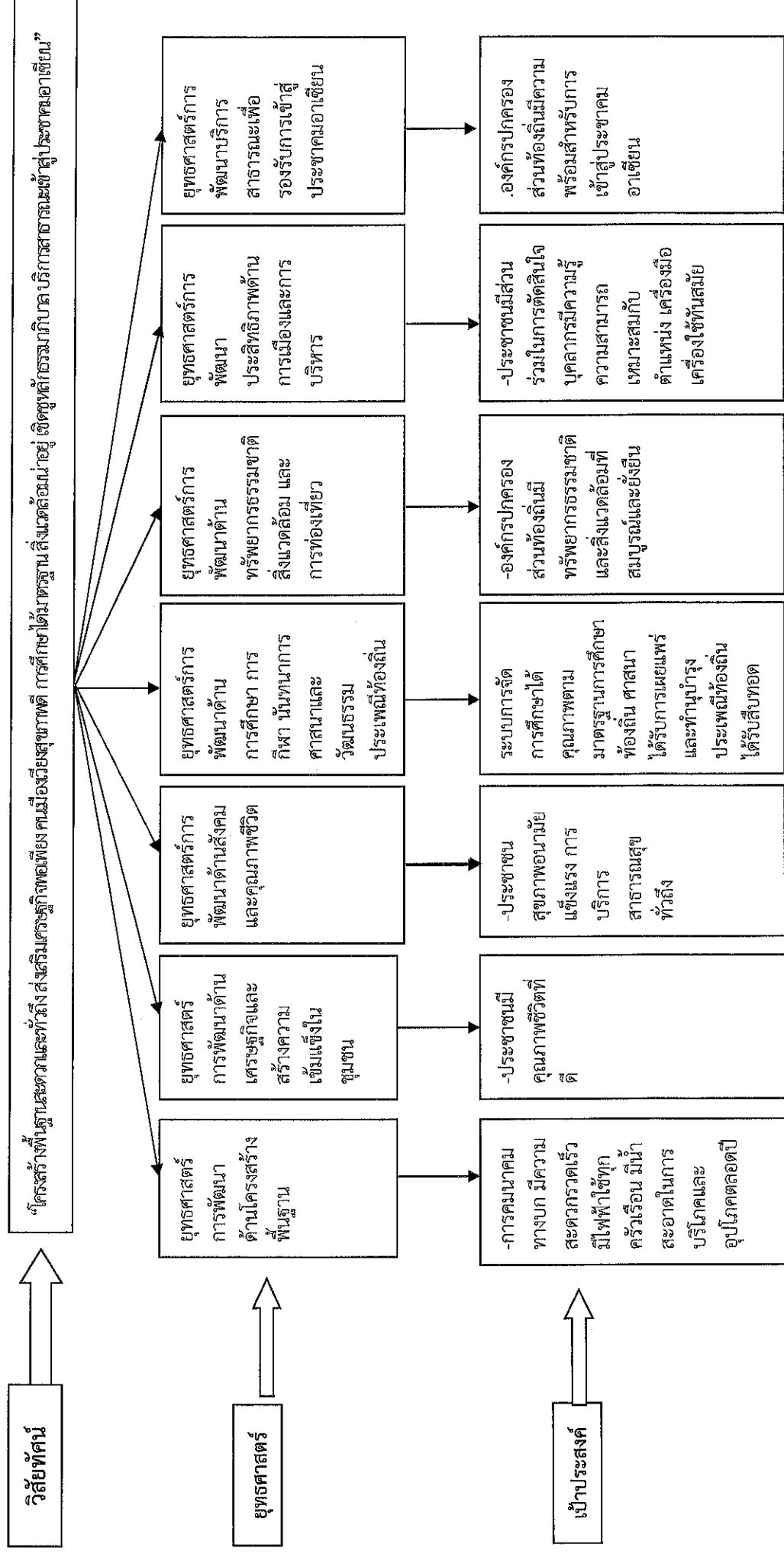
ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การเก็บรักษารายได้ งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินของเทศบาลและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

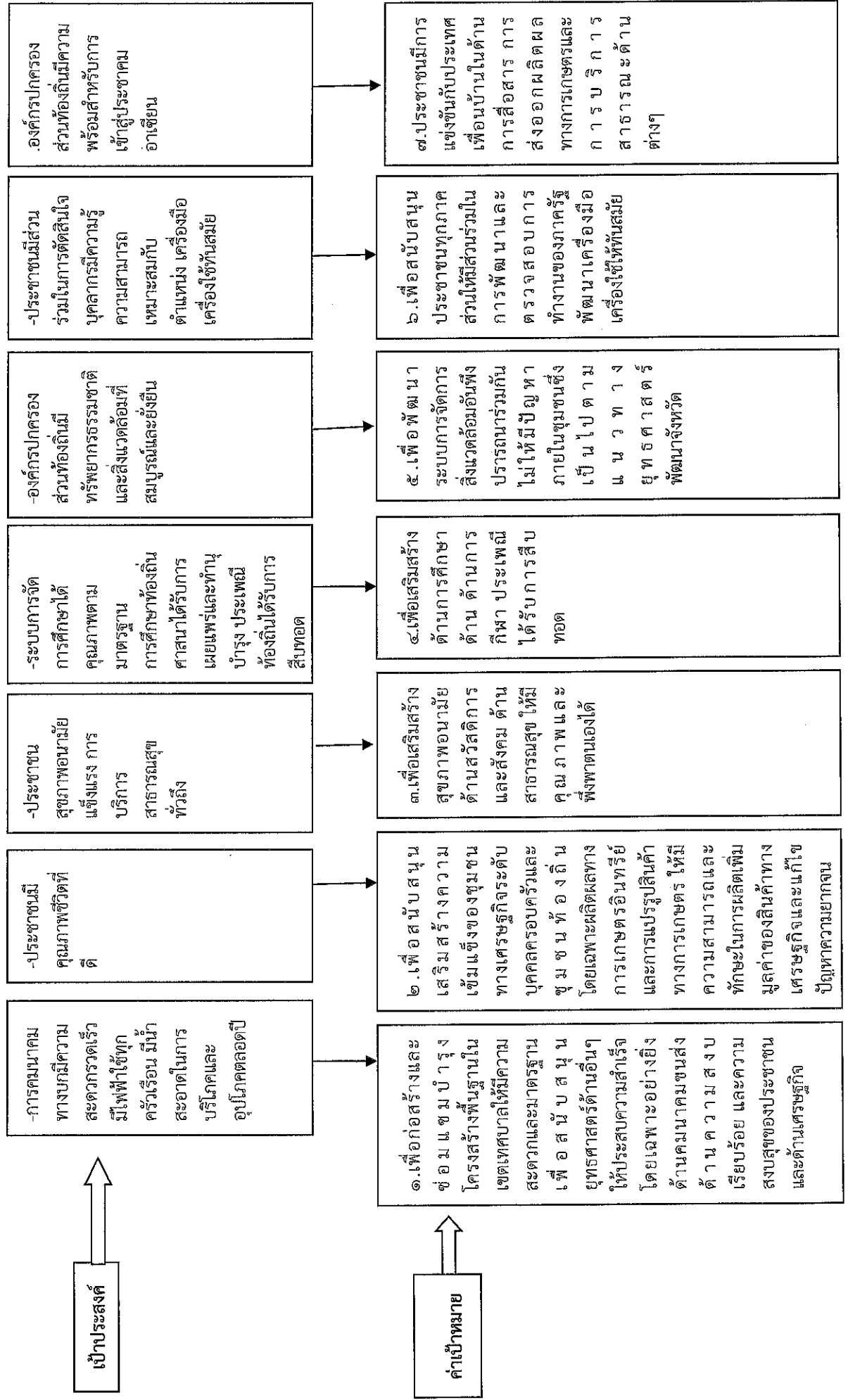
จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองเวียงได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

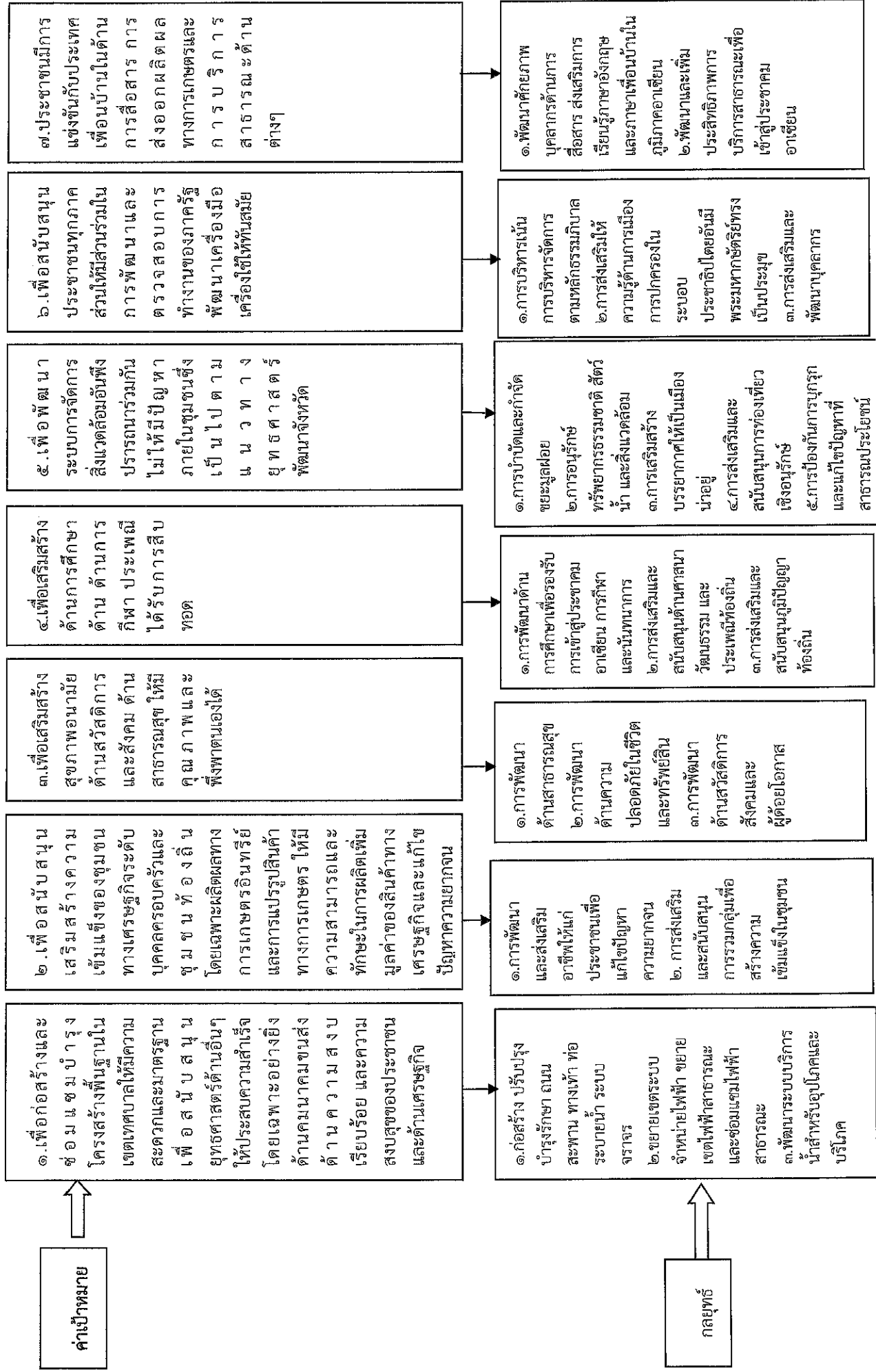
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ด้านการบริการชุมชน และสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน	กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจและสร้าง ความเข้มแข็งในชุมชน	ด้านการบริการชุมชน และสังคม	แผนงานสร้างความ เข้มแข็งของชุมชน	สำนักปลัดเทศบาล

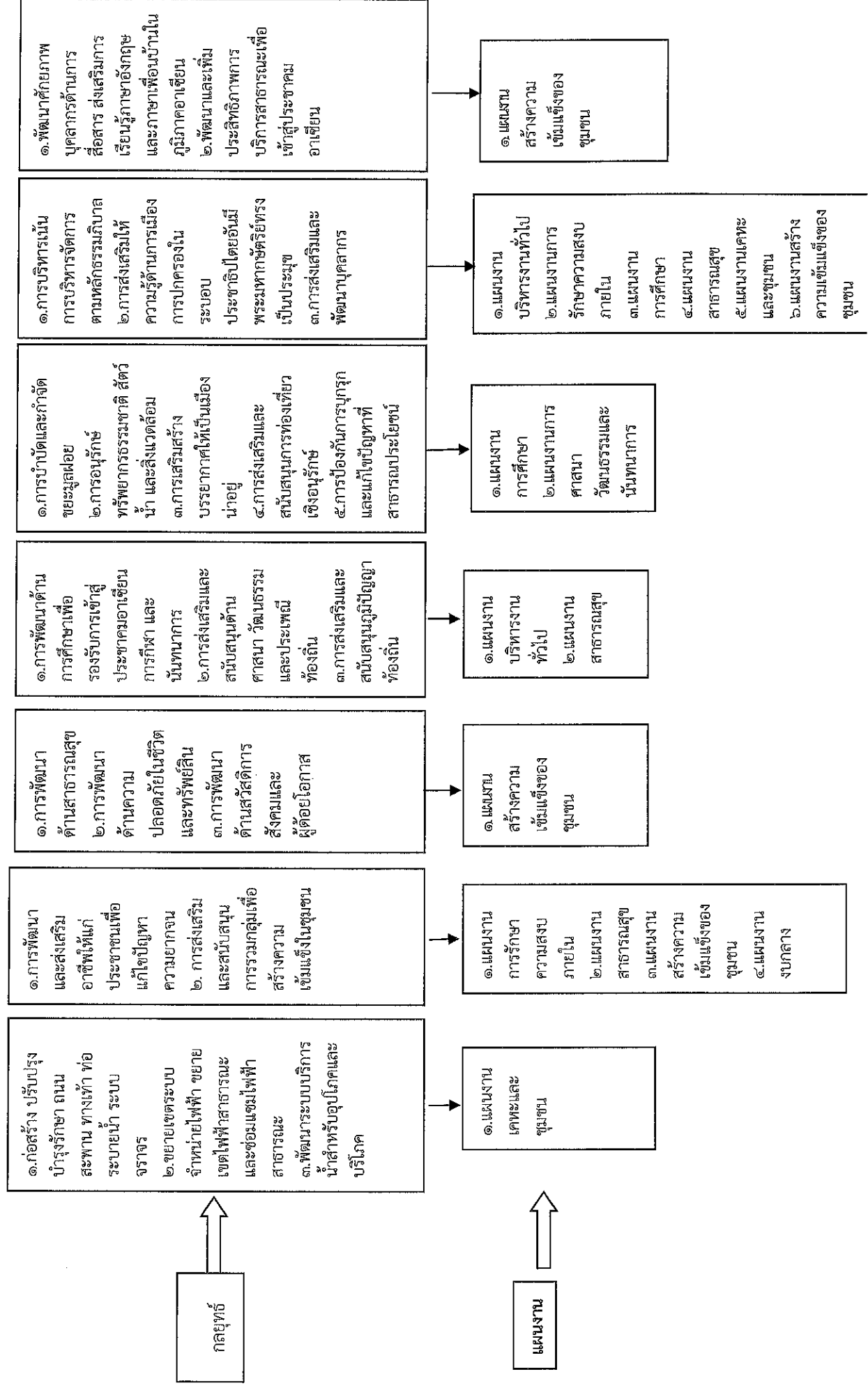
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคมและคุณภาพ ชีวิต	ด้านการบริหารชุมชน และสังคม	แผนงานสาธารณสุข	สำนักปลัดเทศบาล
	ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานรักษาความสงบ ภายใน	สำนักปลัดเทศบาล
	ด้านการบริการชุมชน และสังคม	แผนงานสร้างความ เข้มแข็งของชุมชน	สำนักปลัดเทศบาล
	ด้านการดำเนินงานอื่น	แผนงานงบกลาง	สำนักปลัดเทศบาล
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษา การกีฬา นันทนาการ ศาสนาและ วัฒนธรรม ประเพณี ท้องถิ่น	ด้านการบริการชุมชน และสังคม	แผนงานการศึกษา	สำนักปลัดเทศบาล
	ด้านการบริการชุมชน และสังคม	แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และ นันทนาการ	สำนักปลัดเทศบาล
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการ ท่องเที่ยว	ด้านการบริการชุมชน และสังคม	แผนงานสาธารณสุข	สำนักปลัดเทศบาล
	ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารงานทั่วไป	สำนักปลัดเทศบาล
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประสิทธิภาพด้าน การเมืองและการบริหาร	ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารงานทั่วไป	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง
	ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานการรักษาความ สงบภายใน	สำนักปลัดเทศบาล
	ด้านการบริการชุมชน และสังคม	แผนงานการศึกษา	สำนักปลัดเทศบาล
	ด้านการบริการชุมชน และสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน	กองช่าง
	ด้านการบริการชุมชน และสังคม	แผนงานสร้างความ เข้มแข็งของชุมชน	สำนักปลัดเทศบาล
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนา บริการสาธารณะเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	ด้านการบริการชุมชน และสังคม	แผนงานสร้างความ เข้มแข็งของชุมชน	สำนักปลัดเทศบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองเวียง
อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี









ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล
ตำบลเมืองเวียง ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๓๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๑.	ปลัดเทศบาล	๑	
๒.	สำนักปลัดเทศบาล	๑๙	- พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๑ อัตรา - พนักงานครูเทศบาล (ผอ.สถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานครู จำนวน ๗ อัตรา (จ่ายจากเงินอุดหนุน)
๓.	กองคลัง	๖	
๔.	กองช่าง	๕	
รวม		๓๑	

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๑.	สำนักปลัดเทศบาล	๑๔	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๖ อัตรา (ผู้ช่วย เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา จ่ายจากเงินอุดหนุน) - ผู้มีทักษะ จำนวน ๘ อัตรา (ผู้ดูแล เด็ก จำนวน ๓ อัตรา งบท้องถิ่นจ่าย)
๒.	กองคลัง	๕	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๕ อัตรา
๓.	กองช่าง	๖	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๕ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๑ อัตรา
รวม		๒๕	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๑.	สำนักปลัด	๑๗	- ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา (จ่ายจากเงินอุดหนุน)
๒.	กองคลัง	๓	
๓.	กองช่าง	๕	
รวม		๒๕	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) มีทิศทางการกำหนดและปรับอัตรากำลัง ๓ กรณี ดังนี้

๑. **อัตรากำลังคงที่/คงเดิม** จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ยังมีการกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จำนวน ๓๖ อัตรา ดังนี้

- (๑) พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๒ อัตรา
- (๒) พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา (เงินอุดหนุน)
- (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา (เงินอุดหนุน จำนวน ๑ อัตรา)
- (๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน จำนวน ๑ อัตรา)

๒. **อัตรากำลังเพิ่ม/กำหนดเพิ่มใหม่** จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พบว่าในงานจัดเก็บและพัฒนารายได้ กองคลัง จำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความสามารถเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านจัดเก็บและพัฒนารายได้และเพื่อให้มีบุคลากรที่มีความชำนาญด้านวิชาการ ทั้งนี้ ไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจงานของเทศบาลตำบลเมืองเวียง ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพด้านการเมืองและการบริหาร

๓. **อัตรากำลังลด/ยุบเลิกตำแหน่ง** จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พบว่างานจัดเก็บและพัฒนารายได้ และงานพัสดุและทรัพย์สิน กองคลัง จำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความสามารถเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้มีบุคลากรที่มีความชำนาญด้านวิชาการมาปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงยุบเลิกตำแหน่งจำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

- ๓.๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.๒ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

เทศบาลตำบลเมืองเวียงได้ทำการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลเมืองเวียงกับเทศบาลใกล้เคียงขนาดเดียวกัน ซึ่งผลการเปรียบเทียบของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีจำนวนอัตราค่าจ้างที่ใกล้เคียงกับเทศบาลใกล้เคียง แต่หากเปรียบเทียบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีและค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลเมืองเวียงยังอยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เปรียบเทียบลักษณะงานของเทศบาลอื่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน

ที่	อปท.	ประเภท	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	รายได้รวมเงินอุดหนุนปี ๒๕๖๓	จำนวนอัตรากำลังทั้งหมด (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖)				ค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๔ (ร้อยละ)		
					พนักงานเทศบาล (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)	รวม (อัตรา)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๖
๑	ทต.ทุ่งหลวง	สามัญ	๗๖,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๓๓,๔๖๖,๒๐๐.๐๐	๔๓	๑	๖๙	๑๑๓	๒๗.๑๙	๒๖.๖๙	๒๖.๑๖
๒	ทต.เขานินท์	สามัญ	๕๕,๒๙๙,๕๐๐.๐๐	๓๓,๙๙๙,๕๐๐.๐๐	๒๖	๑	๖๙	๙๕	๓๑.๔๑	๓๐.๙๙	๓๐.๕๙
๓	ทต.บางสวรรค์	สามัญ	๔๙,๔๙๙,๐๐๐.๐๐	๓๐,๕๐๐,๐๐๐.๐๐	๓๓	๑	๖๙	๖๓	๓๓.๓๓	๓๒.๙๙	๓๒.๒๑
๔	ทต.บ้านดินแดง	สามัญ	๕๒,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๓๖,๙๓๐,๙๖๔.๐๐	๒๙	๓	๕๓	๘๕	๓๔.๕๙	๓๓.๙๖	๓๓.๓๐
๕	ทต.บ้านก้อง	สามัญ	๑๒๑,๒๐๙,๕๐๐.๐๐	๖๑,๙๐๙,๕๐๐.๐๐	๕๖	๑	๙๓	๑๕๐	๒๕.๙๖	๒๖.๕๖	๒๕.๙๙

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลเมืองเวียง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาลตำบลเมืองเวียง กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาดังเป็นส่วนต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๓ งานการศึกษา	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๓ งานการศึกษา

/โครงสร้างตาม...

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ งานธุรการ ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ งานธุรการ ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
๓. กองช่าง - งานธุรการ - งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม - งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง - งานธุรการ - งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม - งานสาธารณูปโภค
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

/๕. สำรวจ...

๕. สำนักรวการใ้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ 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 อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้ว นำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

- ๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง

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

** 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 วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานธุรการ หรืองานการเงินและบัญชี แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

/๒.๑ ต้องศึกษา...

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลเมืองเวียง จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้า โดยยึดภารกิจงานจากแผนพัฒนา ๕ ปี ซึ่งเทศบาลตำบลเมืองเวียงจะต้องดำเนินการ และเพื่อให้การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเมืองเวียงเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดในยุทธศาสตร์ โดยสรุปจะต้องกำหนดในแผนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการได้ ดังนี้

(๑) สำนักปลัดเทศบาล	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๕๑ คน
(๒) กองคลัง	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๑๔ คน
(๓) กองช่าง	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๑๖ คน

ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลเมืองเวียง ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและการกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวม	๘๒	๘๑	๘๑	๘๑	+๑/-๒	-	-	

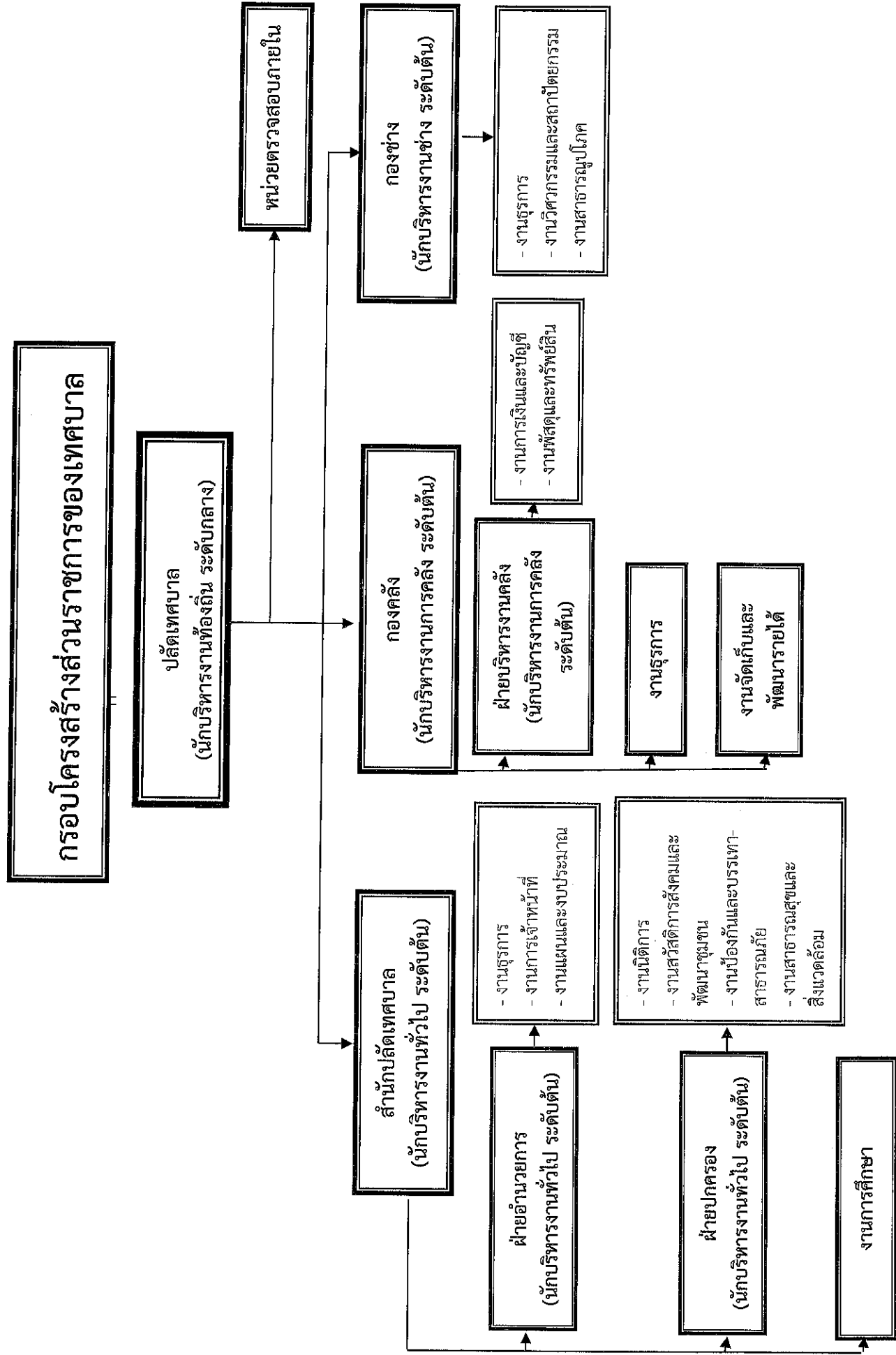
๙. การกระจายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ การวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลเมืองเวียง

ที่	ชื่อ - สกุล/ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนพนักงาน (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๔๕,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	(๔๑,๒๕๐)
๒	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	(๓๑,๘๘๐)
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	(๓๑,๔๕๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	(๓๙,๘๐๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๓๒๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	(๓๗,๔๘๐)
๘	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๑๘๐,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	(๑๕,๐๖๐)
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑	๑	๑๘๐,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	(๑๕,๐๖๐)
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๓๐๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๒๘๐	๑๒,๒๘๐	๑๒,๒๘๐	๑๒,๒๘๐	(๒๖,๔๖๐)
๑๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	(๓๗,๒๘๐)
๑๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๓	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๗,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	(๑๑,๔๓๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	(๑๒,๐๕๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	(๑๑,๔๘๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	(๙,๔๐๐)

ที่	ชื่อ - สกุล/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)					ค่าใช้จ่ายรวม (๔)					หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑๕๔,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๗๔,๒๔๐ (๑๒,๙๐๐)				
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๘๔,๗๖๐ ว่างเดิม				
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑๓๔,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๔๑,๓๒๐ (๑๑,๒๐๐)				
๒๐	พนักงานขับรถบรรทุก		๑	๑๕๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๕๓,๐๔๐ (๑๒,๔๐๐)				
๒๑	พนักงานขับรถบรรทุก		๑	๑๔๙,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๔๖,๒๔๐ (๑๒,๒๘๐)				
๒๒	พนักงานขับรถบรรทุก		๑	๑๒๙,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๓๙,๖๔๐ (๑๐,๗๖๐)				
๒๓	แม่บ้าน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)				
๒๔	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)				
๒๕	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม				
๒๖	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)				
๒๗	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)				
๒๘	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)				
๒๙	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)				
๓๐	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)				
๓๑	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)				
๓๒	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)				
๓๓	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)				
๓๔	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)				
๓๕	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)				
๓๖	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)				
๓๗	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)				
๓๘	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)				
โรงเรียนอนุบาล ทด เมืองเวียง																						
๓๙	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	-			๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ผู้อำนวยการสถานศึกษา				
๔๐	ครู		๑	-			๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ครู				
๔๑	ครู		๑	-			๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ครู				
๔๒	ครู		๑	-			๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ครู				
๔๓	ครูผู้ช่วย		๑	-			๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ครูผู้ช่วย				

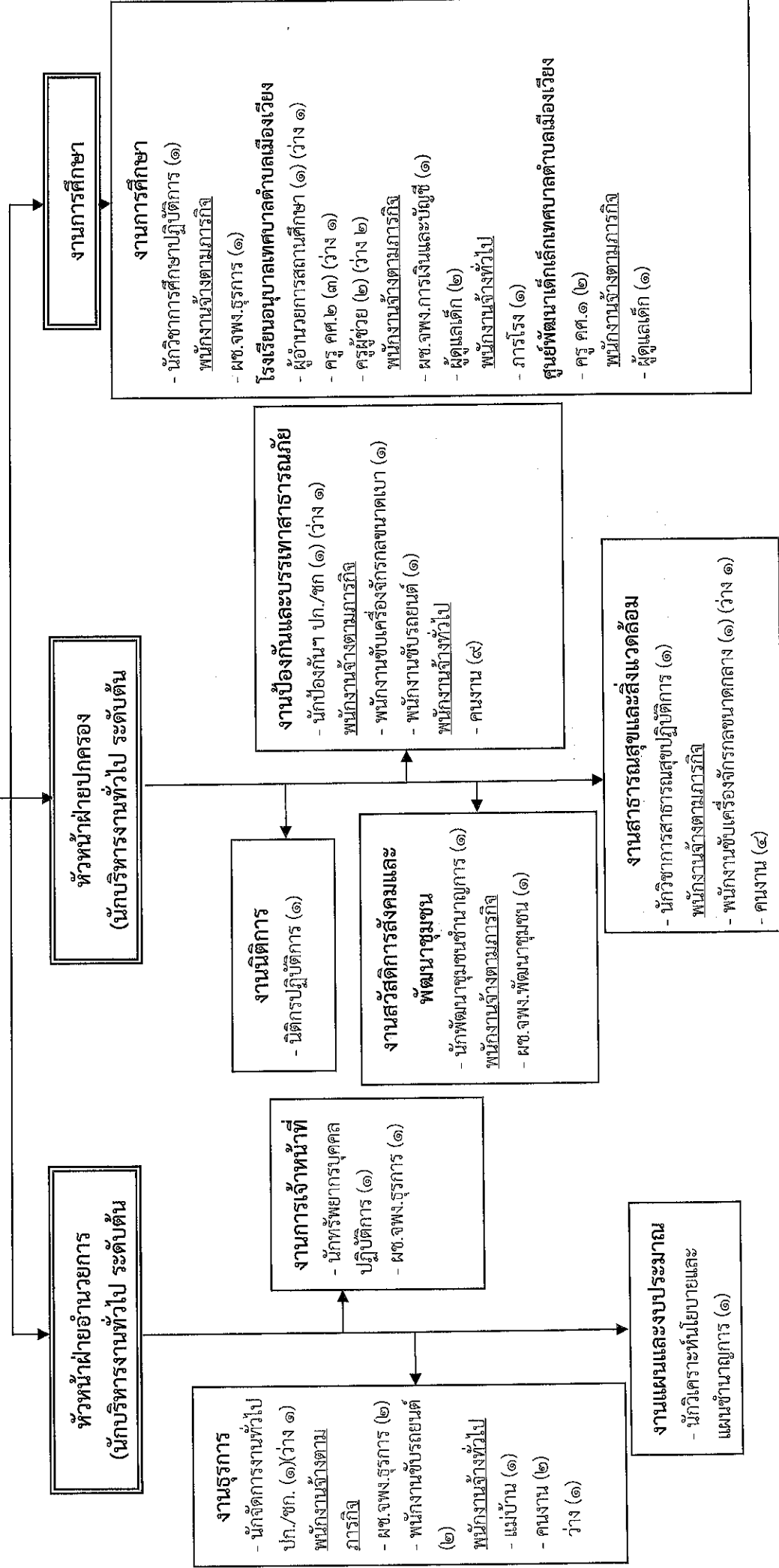
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

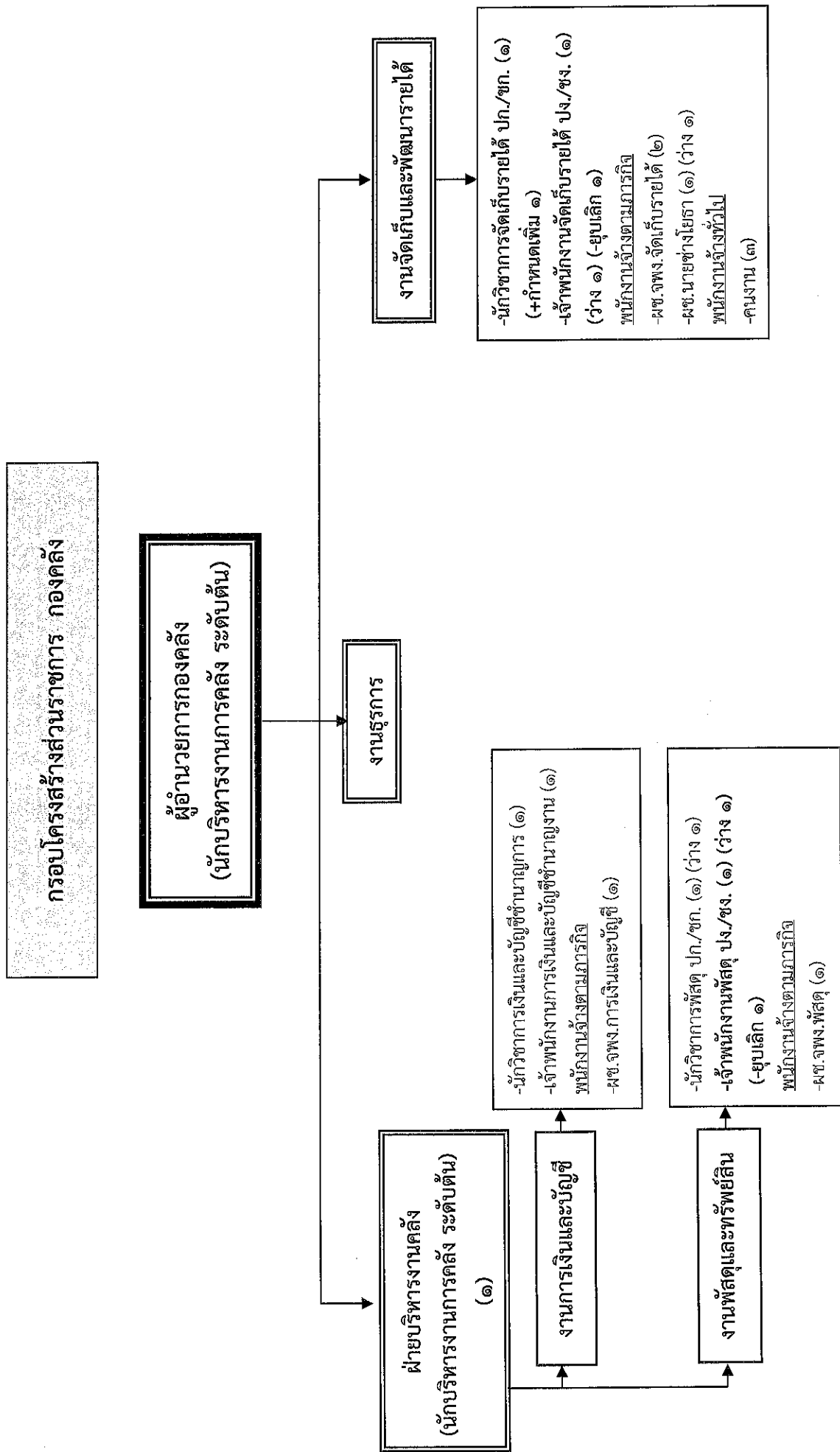


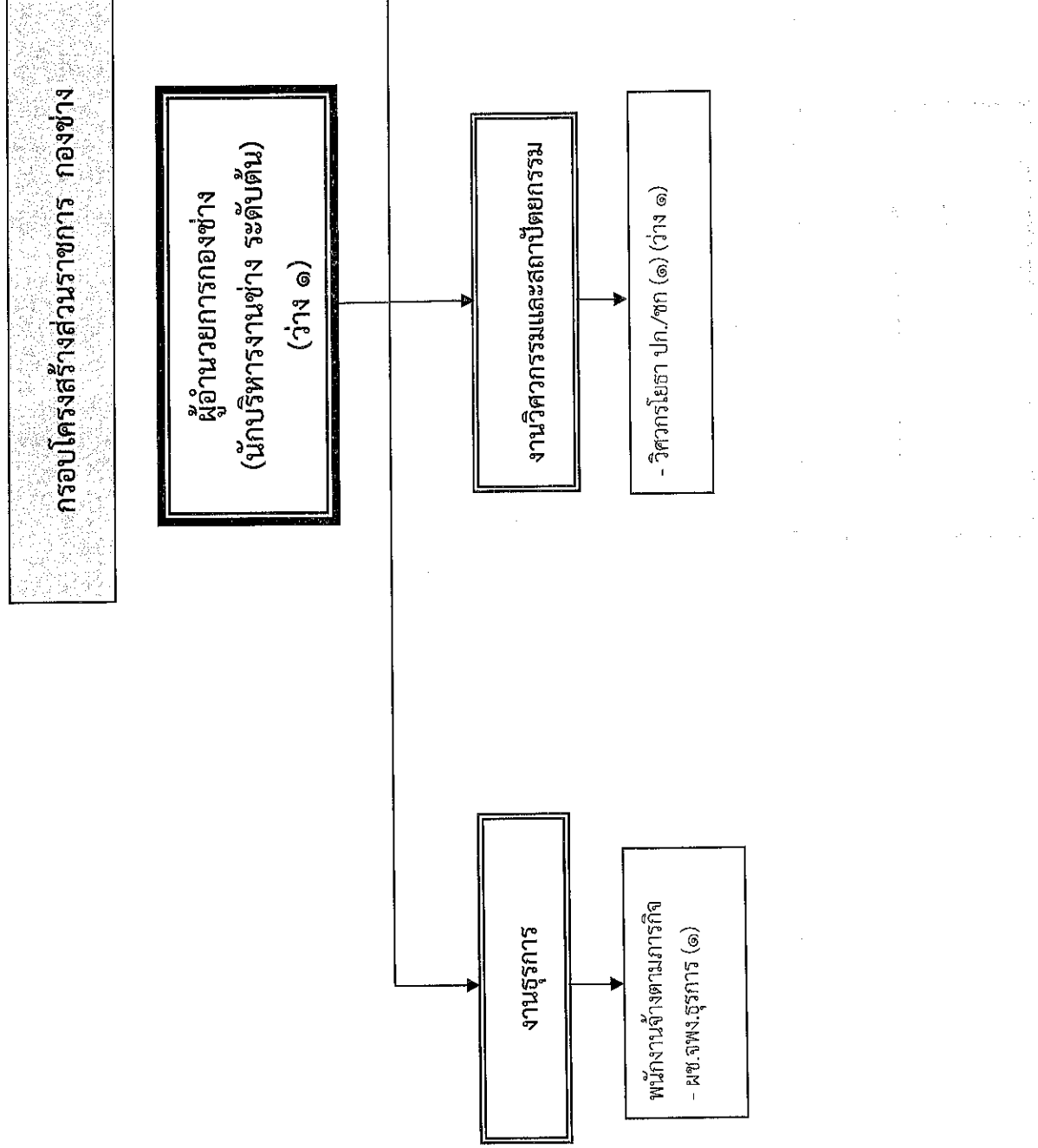
เทศบาลประจักษ์ศิลปาคม

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล

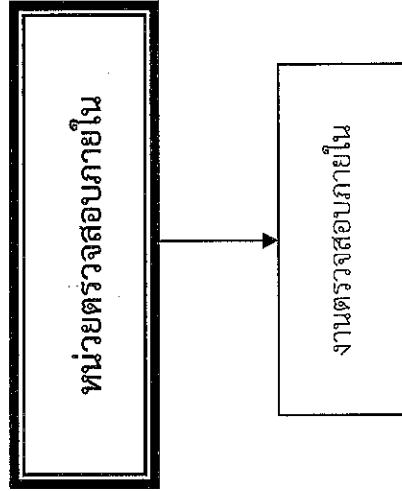
สำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)







กรอบโครงสร้างส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสุพจน์ เดชอรุณ	ศศ.ม.(รัฐศาสตร)	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕,๐๐๐ (๔๑,๒๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๖๓,๐๐๐
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)											
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒	นางสาวจิตติมา ธีระพันธ์	ร.ม.	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒,๕๖๐
๓	นางจินตนา หอมหวล	ร.ม.	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๐,๖๔๐
๔	นางธนกร	-	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๕	นางสาวณัฏฐา ปรีชา	บ.ร.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	๒๓๗,๖๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	งานแผนและงบประมาณ										
๖	นางโสภาภรณ์ รอดเจริญ	บธ.บ. (การบัญชี)	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	-	-	๓๒๘,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)
	ฝ่ายปกครอง										
๗	นางสาวนิตติญา ศรีพัฒน์	ร.ม.	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘,๐๐๐ (๑๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๗,๔๐๐
	งานนิติการ										
๘	นายอนุวัติ หนูดี	น.บ.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	-	-	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕๐๐x๑๒)
	งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน										
๙	นางหนึ่งพิย ชัยเวทย์	ศส.บ.(การจัดการ ทั่วไปแขนง วิชาการบัญชี)	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	-	-	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย										
๑๐	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ก./ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ก./ชก.			(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม										
๑๑	นางสาวอรอนงค์ หลักเพชร	วท.บ.(ชีววิทยา)	๖๗-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๖๗-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.			๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)
	งานการศึกษา										
๑๒	นางสาวจากรุการ การสมาน	ศษ.บ.(เทคโนโลยี การศึกษา)	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	-	-	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๔๐x๑๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	ฝ่ายอำนวยความสะดวก											
	งานธุรการ											
๑๓	นางชนัญจิรา รอดสั้น	ศศ.บ. (สื่อสารมวลชน)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๗,๑๖๐ (๑๑,๔๓๐X๑๒)	-	-	๑๓๗,๑๖๐
๑๔	น.ส.สมฤทัย ทวนแก้ว	บธ.บ.(เทคโนโลยี สารสนเทศธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๔,๖๐๐ (๑๒,๐๕๐X๑๒)	-	-	๑๔๔,๖๐๐
๑๕	นายนิพนธ์ เมาวรัตน์	วท.บ.(พลศึกษา)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๓,๖๐๐ (๑๒,๘๐๐X๑๒)	-	-	๑๕๓,๖๐๐
๑๖	นายเพชรวัฒน์ เกษเพชร	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๙,๕๒๐ (๑๒,๔๖๐X๑๒)	-	-	๑๔๙,๕๒๐
	งานกวดขันเจ้าหน้าที่											
๑๗	นางสาวปณณภา ปานอ่อน	ปวช.(การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๘๖๐ (๑๑,๕๘๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๘๖๐
	ฝ่ายปกครอง											
	งานสวัสดิการสังคม											
๑๘	นางเพ็ญภา นรินทร์	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	ผช.จพพ.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพพ.พัฒนาชุมชน	-	๑๕๔,๘๐๐ (๑๒,๙๐๐X๑๒)	-	-	๑๕๔,๘๐๐
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๑๙	นายสุวิทย์ บุญล่อง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๙,๑๒๐ (๑๐,๗๖๐X๑๒)	-	-	๑๒๙,๑๒๐
๒๐	นายนิพนธ์ พัฒนฉิม	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๔,๔๐๐ (๑๑,๒๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๔,๔๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	งานการศึกษา										
๒๑	นางสาวจันทรีจิรา นวลสุขศรี	ปวช.(การโรงแรม และการท่องเที่ยว)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๑๒,๕๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป										
	งานธุรการ										
๒๒	นางศรีสุดา หมานม	ป.๖	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายมิทยา สัมเกิด	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย										
๒๕	นายวิฑิต นิลเพชร	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายสมพร ช่างคิด	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายกิตติศักดิ์ สุขเยาว์	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายวรรณรัตน์ เกตุวิเชียร	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายประไพทย์ คักศิชาติ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายสมยศ บุญกล้า	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน		
๓๑	นายปัญญา แก้วเจริญ	ม.๒	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	นายธรรมศักดิ์ แก้วกล้า	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	นายธนวรรณ ศรีวังดิภัทร	ม.๒	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๔	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๕๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๕๐,๐๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๕	นายสนธยา น้อยเจริญ	ป.๒	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	นายภาณุวัฒน์ บำรุง	ปวส.(การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๗	นายเชิดทรง ทมวนมา	ป.๒	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๘	นายธรรมรงค์ เพชรแดง	ม.๒	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
	โรงเรียนอนุบาล พต.เมืองเวียง												
๓๙	-ว่าง-	-	๖๗๒๐๑๕๕๐๐๗๓๕	ผอ.สถานศึกษา	คศ.๒	๖๗๒๐๑๕๕๐๐๗๓๕	ผอ.สถานศึกษา	คศ.๒	๓๔๖,๘๖๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	-	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	(ว่างเดิม) ๓๘๘,๘๖๐	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๐	-ว่าง-	-	๖๗๒๐๑๖๕๐๐๗๓๖	ครู	คศ.๒	๖๗๒๐๑๖๕๐๐๗๓๖	ครู	คศ.๒	๓๕๖,๘๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๖,๘๖๐ เงินอุดหนุน
๔๑	นางสาวกาญจนา น้อยเจริญ	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)	๖๗๒๐๑๖๕๐๐๗๓๗	ครู	คศ.๒	๖๗๒๐๑๖๕๐๐๗๓๗	ครู	คศ.๒	๓๑๖,๐๘๐ (๒๖,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๑๖,๐๘๐ เงินอุดหนุน
๔๒	นางกรรณิกา ทองอนันต์	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)	๖๗๒๐๑๖๕๐๐๗๓๘	ครู	คศ.๒	๖๗๒๐๑๖๕๐๐๗๓๘	ครู	คศ.๒	๓๑๕,๒๔๐ (๒๖,๒๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๕,๒๔๐ เงินอุดหนุน
๔๓	-ว่าง-	-	๖๗๒๐๑๖๕๐๐๗๓๙	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๖๗๒๐๑๖๕๐๐๗๓๙	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑๘๐,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๘๐,๖๐๐ เงินอุดหนุน
๔๔	-ว่าง-	-	๖๗๒๐๑๖๕๐๐๗๔๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๖๗๒๐๑๖๕๐๐๗๔๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑๘๐,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๘๐,๖๐๐ เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานการศึกษา											
๔๕	นางสาววรรณพร จันทศรี	บธ.บ.(ธุรกิจระหว่างประเทศ)	๓๒๒๓-๕	ผ.ช.จ.พ.ง.การ.เงิน.ฯ	-	๓๒๒๓-๕	ผ.ช.จ.พ.ง.การ.เงิน.ฯ	-	๑๔๑,๘๔๐ (๑๑,๘๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๑,๘๔๐ เงินอุดหนุน
๔๖	นางสุจิตรา อติเรกลาภ	ศศ.บ.(การท่องเที่ยวและการโรงแรม)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๕,๐๐๐ (๑๑,๒๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๐๐๐
๔๗	นางสาวอรอุมา เพ็ชคง	ศศ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๗,๒๐๐ (๑๐,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๗,๒๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป												
	งานการศึกษา												
๔๘	นายวันชัย เพชรมุข	ป.๖	๒๑๔๕-๔	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	คพด.พต.เมืองเวียง												
๔๙	นางสาวเพ็ญศรี นัยเจริญ	ศศ.บ.(การศึกษา ปฐมวัย)	๖๓๒๐๑๖๖๐๐๔๔๔	ครู	คศ.๑	๖๓๒๐๑๖๖๐๐๔๔๔	ครู	คศ.๑	๒๒๘,๘๔๐ (๑๙,๐๗๐x๑๒)	-	-	-	๒๒๘,๘๔๐
๕๐	นางสาวปิยะมากร ศรีทองไหม	ป.บัณฑิต (วิชาชีพครู)	๖๓๒๐๑๖๖๐๐๔๔๕	ครู	คศ.๑	๖๓๒๐๑๖๖๐๐๔๔๕	ครู	คศ.๑	๒๓๑,๖๘๐ (๒๒,๖๔๐x๑๒)	-	-	-	เงินอุดหนุน ๒๓๑,๖๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
	งานการศึกษา												
๕๑	นางอำพัน ไชยรักษ์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๙,๔๘๐ (๑๐,๗๔๐x๑๒)	-	-	-	๑๒๙,๔๘๐
กองคลัง (๐๔)													
๕๒	นางสาวเสาวลี ชุมชอบ	ศศ.บ.(การจัดการ ทั่วไป)	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๔๙๗,๕๒๐
	ฝ่ายบริหารงานคลัง												
๕๓	นางสุกัญญา มาน้อย	ศศ.บ.(การบัญชี)	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๘๗,๔๘๐
	งานการเงินและบัญชี												
๕๔	นางสุจิตราภรณ์ อำนวย	บช.บ.(การบัญชี)	๖๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	-	๓๒๙,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๕๕	นางมะลิวรรณ สุทธระ	ปวช.(การบัญชี)	๒๗-๒-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินฯ	ชง.	๒๗-๒-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินฯ	ชง.	-	-	๒๑๖,๗๒๐
	งานพัสดุและทรัพย์สิน										
๕๖	-ว่าง-	-	๒๗-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๒๗-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.			(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
	งานธุรการ										
	-										
	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้										
๕๗	-ว่าง-	-	๒๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๒๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.			(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
	งานการเงินและบัญชี										
๕๘	นางสาวนิศยา พรหมฤทธิ์	ปวส.(การบัญชี)	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	-	๑๕๔,๖๐๐
	งานพัสดุและทรัพย์สิน										
๕๙	นางสาวยุริน สุระกา	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	๑๖๐,๙๒๐
	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้										
๖๐	นางสาวพรพรรณ อภิชาติกุล	บธ.บ.(การเงินการธนาคาร)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	-	๑๕๒,๔๐๐
๖๑	นางพนมาศ เพชรชำนาญ	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	-	๑๒๔,๘๐๐
๖๒	-ว่าง-	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้											
๖๓	น.ส.จิรา ชูศรีหะวันย์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นายสุธีร์ อำนวย	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นางสาวกฤษพร ใจสมุทร	ปวส.(คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง (๐๕)												
๖๖	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๙๗,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
	งานธุรการ											
	งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม											
๖๗	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
	งานสาธารณูปโภค											
๖๘	นายพรศักดิ์ เมาว์น่าน	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๙๐X๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๖๙	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๗๐	นายประสิทธิ์ คงรอด	ปวส.(ช่างไฟฟ้า กำลัง)	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ป.ก.	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ป.ก.	๑๙๒,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐X๑๒)	-	-	๑๙๒,๓๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานธุรการ											
๗๑	นางสาววิไลพร ธิยาพันธ์	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๔,๐๘๐ (๑๒,๘๔๐X๑๒)	-	-	๑๕๔,๐๘๐
	งานสาธารณสุข											
๗๒	นายจักรพงษ์ หอมหวล	ปวช.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๗๒,๓๒๐ (๑๔,๓๖๐X๑๒)	-	-	๑๗๒,๓๒๐
๗๓	นายกิจพร เพชรแดง	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผช.จพง.ประปา	-	-	ผช.จพง.ประปา	-	๑๕๖,๑๒๐ (๑๓,๐๓๐X๑๒)	-	-	๑๕๖,๑๒๐
๗๔	-ว่าง-	-	-	ผช.จพง.ประปา	-	-	ผช.จพง.ประปา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๓๘,๐๐๐
๗๕	นายอภิสิทธิ์ เมืองน้อย	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๒,๖๔๐ (๑๒,๗๒๐X๑๒)	-	-	๑๕๒,๖๔๐
๗๖	นายอุดม มาน้อย	ม.๖	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๘,๖๔๐ (๙,๘๗๐X๑๒)	-	-	๑๑๘,๖๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานสาธารณสุข											
๗๗	นายโสธรรัตน์ ชุมสวัสดิ์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๘	นายปิยะพงษ์ บุญรักษ์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๙	นายเอกพงศ์ จันทร์สะอาด	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

[illegible]

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ข้าราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะสามารถประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วยเทศบาลตำบลเมืองเวียงจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนกำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานและลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่ และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลเมืองเวียงได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลเมืองเวียงจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

/รวมทั้งใช้...

รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

- (๑) ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
- (๒) ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลเมืองเวียง
- (๓) ประกาศกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลเมืองเวียง
- (๔) ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล
- (๕) ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง
- (๖) ประกาศยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล
- (๗) คำสั่งการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง



ประกาศเทศบาลตำบลเมืองเวียง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

* * * * *

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ , ข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และข้อ ๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับมติเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ) 
(นายธานี ระวีวงศ์)
นายกเทศมนตรีตำบลเมืองเวียง



ประกาศเทศบาลตำบลเมืองเวียง

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลเมืองเวียง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลเมืองเวียง ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

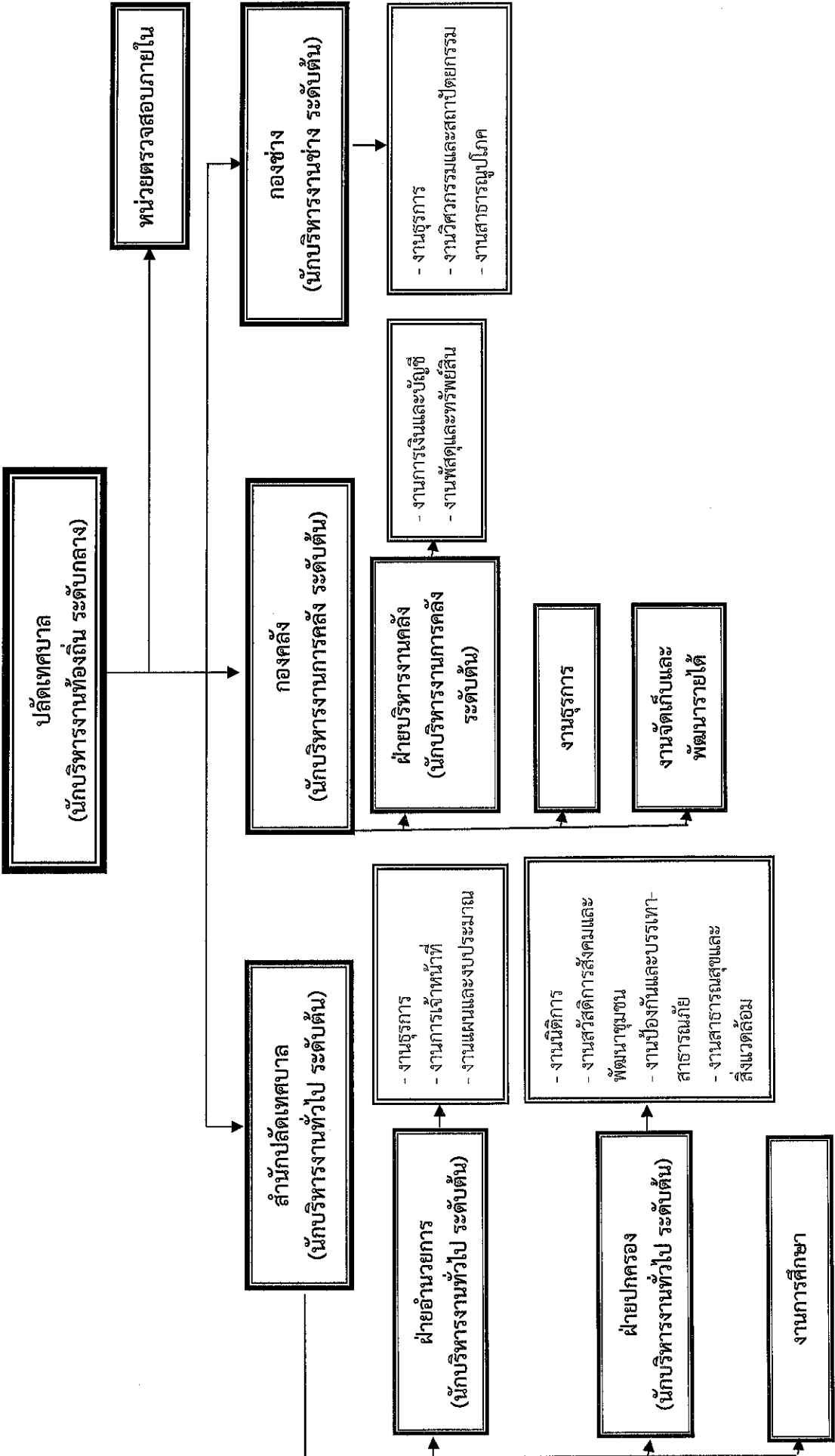
ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายธานี ระวิวงศ์)

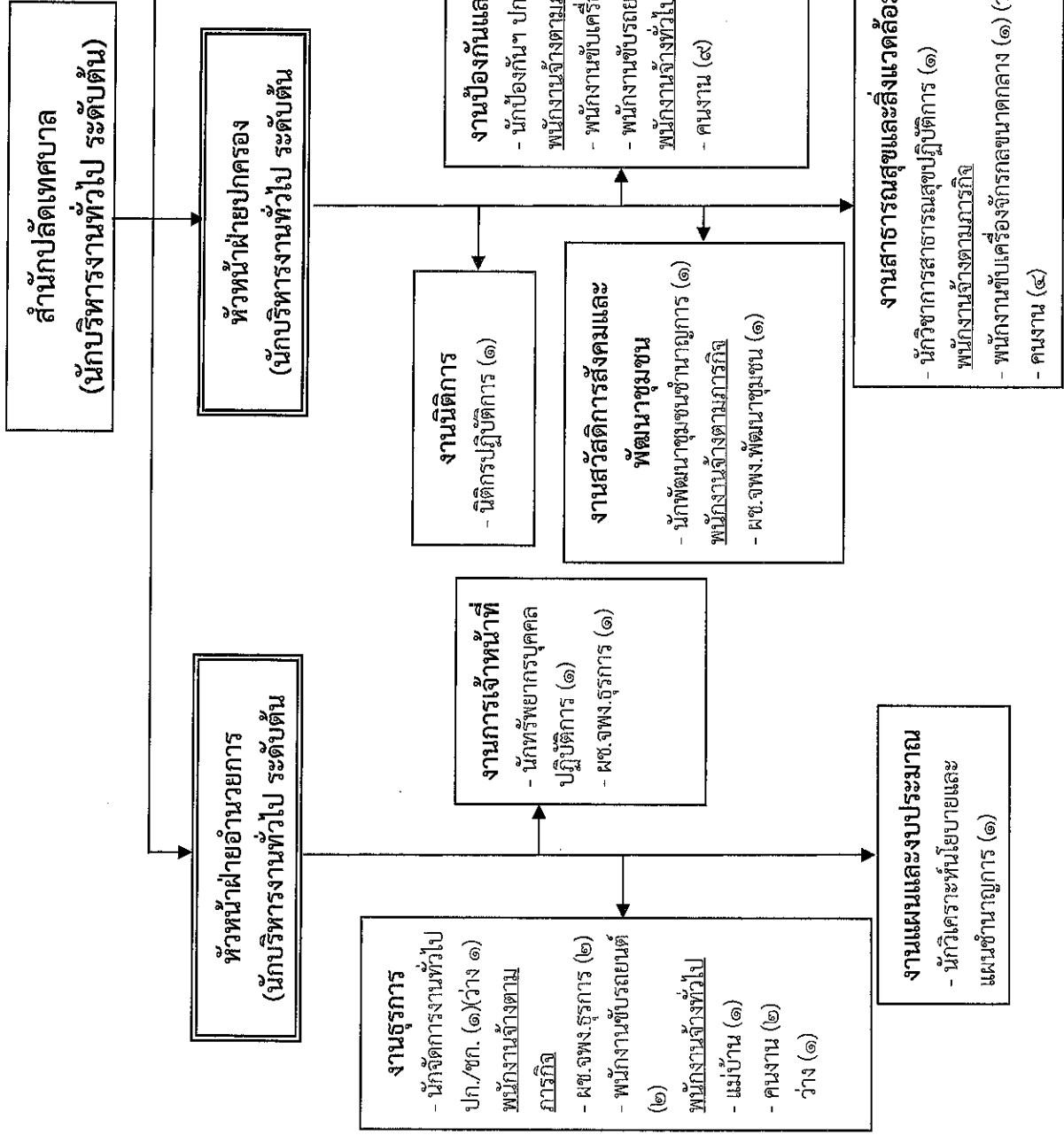
นายกเทศมนตรีตำบลเมืองเวียง

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

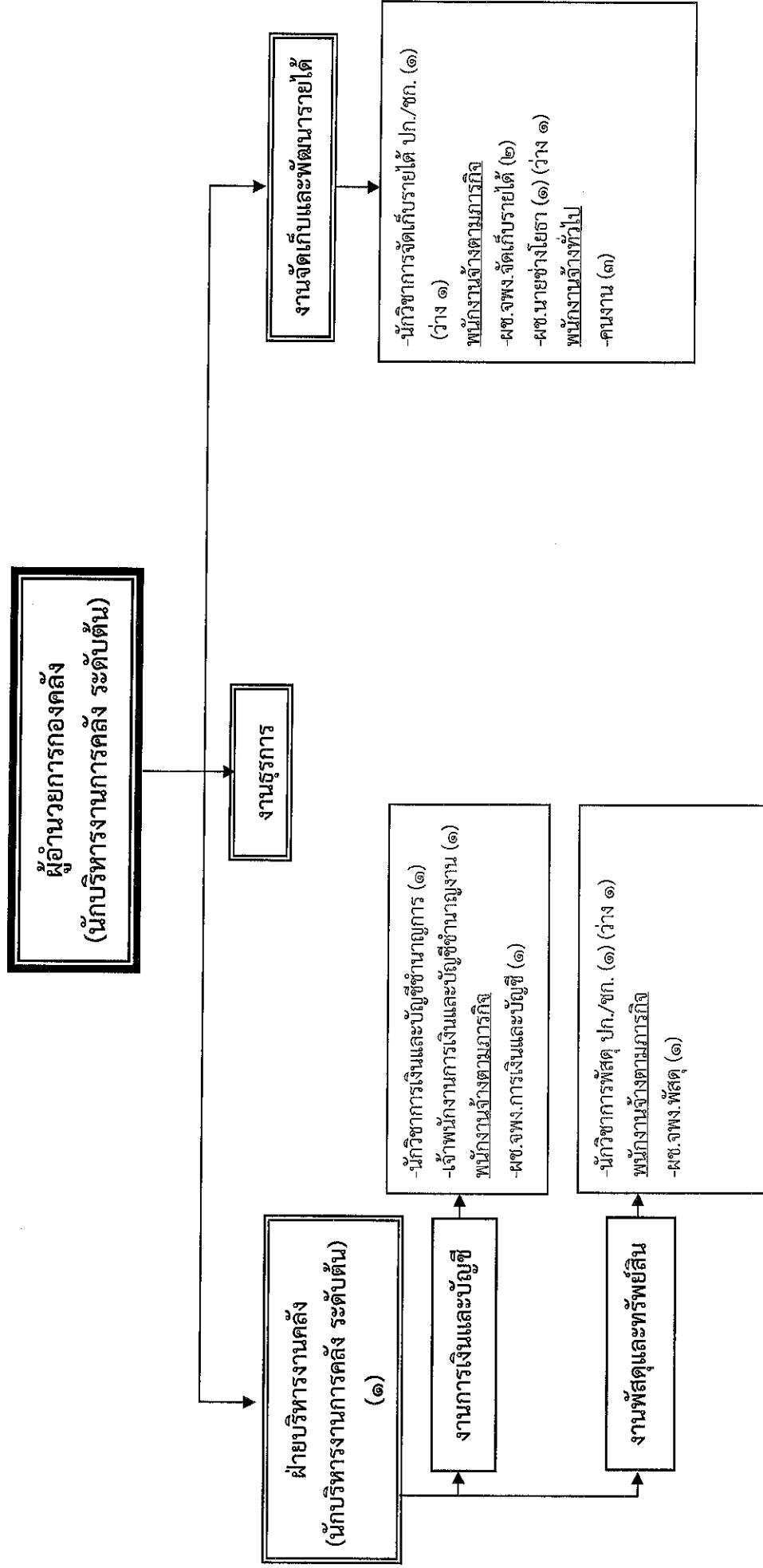


เทศบาลประเภทมัญญ

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล

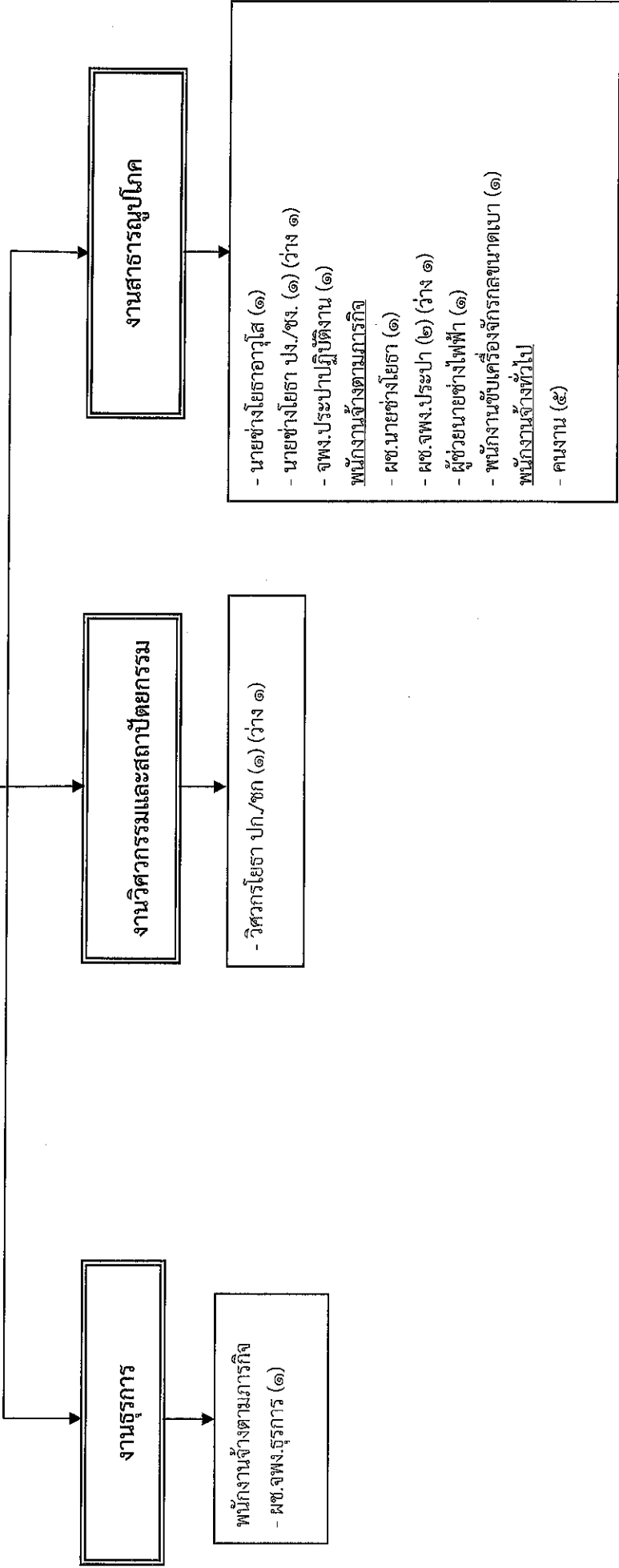


กรอบโครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง



กรอบโครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
(ว่าง ๑)



กรอบโครงสร้างส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน



ประกาศเทศบาลตำบลเมืองเวียง

เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลเมืองเวียง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๗ และข้อ ๒๕๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการเทศบาลตำบลเมืองเวียง ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล มีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักปลัดเทศบาลออกเป็น ๒ ฝ่าย ๘ งาน ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

๑.๑.๑ งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณของเทศบาล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการรับ - ส่ง ลงทะเบียนหนังสือ เก็บและค้นหาหนังสือ รวบรวมข้อมูลร่างโต้ตอบ บันทึกรายงาน คัดสำเนา พิมพ์ ตรวจทานหนังสือ ดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการสถานที่วัสดุอุปกรณ์ การติดต่ออำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ งานเลขานุการและงานประชุมสภาเทศบาล ผู้บริหารพนักงานเทศบาล งานสาธารณกุศลของเทศบาล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ งานการตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล งานรับเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียน งานแจ้งมติ ให้กองต่าง ๆ ทราบ งานเผยแพร่ข่าวสารของเทศบาล งานเผยแพร่สนับสนุนผลงานนโยบายของเทศบาล จังหวัด และรัฐบาล งานเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น งานวางแผนด้านการประชาสัมพันธ์ งานระบบสารสนเทศ งานรัฐพิธี งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ทะเบียนคุมงบประมาณรายจ่ายของสำนักปลัดเทศบาล งานจัดทำทะเบียนควบคุมวัสดุและครุภัณฑ์สำนักปลัดเทศบาล งานเกี่ยวกับการดูแลรักษาความสะอาดอาคารสำนักงานและห้องประชุมเทศบาล งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก งานทะเบียนประวัติ บัตรประวัติต่าง ๆ งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาและดูงาน การศึกษาต่อ การขอรับทุนการศึกษา การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง การให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ เกษียณ บำเหน็จบำนาญ งานสวัสดิการพนักงาน/ลูกจ้าง การลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ การพิจารณาเกี่ยวกับวินัย งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๓ งานแผนและงบประมาณ มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพ ปัญหาความต้องการของประชาชนเพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนหรือโครงการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงานและโครงการเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นนโยบาย แผนงานของเทศบาล หรือโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวงระดับกรม งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาลและ งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ ฝ่ายปกครอง

๑.๒.๑ งานนิติการ มีหน้าที่รับผิดชอบ งานทางด้านเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยปัญหา ข้อกฎหมาย ร่างและพิจารณาตรวจร่างเทศบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง งานจัดทำ นิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการตามกฎหมาย งานสอบสวน ตรวจพิจารณา ดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานเทศบาลและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ งานสอบสวนและเปรียบเทียบการ กระทำที่ละเมิดเทศบัญญัติ ที่สาธารณประโยชน์ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒.๒ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบ งานสวัสดิการสังคม งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุพพลภาพ ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์ คนชรา คนพิการและทุพพลภาพเด็กและเยาวชน งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการ ดำเนินชีวิตในครอบครัว งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน งานสำรวจวิจัยสภาพ ปัญหาสังคมต่าง ๆ งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี งานส่งเสริมอาชีพในท้องถิ่น ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ งานให้คำปรึกษาแนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ ศึกษาวิเคราะห์ ทำความเห็น สรุปรายงาน โดยควบคุมตรวจสอบการจัดงานต่าง ๆ ด้านสวัสดิการสังคมและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบ งานรักษาความ ปลอดภัยของสถานที่ราชการ งานป้องกันและระงับอัคคีภัย งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ รวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและ อำนาจความสะดวกในการป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธาณภัย งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร งานการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานตรวจสอบและจัดระเบียบในตลาดสด หาบเร่ แผงลอย รวมทั้งกิจการค้าที่น่ารังเกียจ และอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ การจัดระเบียบการจอดยานยนต์และ งานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมตรวจสอบและดำเนินการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ ข้อบังคับและกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง งานศึกษาและวิเคราะห์ข่าวเพื่อเสนอแนะวางแผนหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงแห่งชาติ งานประสานงานกับจังหวัดและอำเภอในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง งานมวลชนต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมลูกเสือชาวบ้าน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบ งานสาธารณสุขชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับ ศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตกรรมสาธารณสุข งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ งานควบคุมการ ประกอบการค้าที่น่ารังเกียจ หรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ งานป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ

งานสุขาภิบาลโรงงาน งานชีวอนามัย งานฉาปนกิจ งานกวาดล้างทำความสะอาด งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย งานขนถ่ายขยะมูลฝอย งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูล งานด้านสุขศึกษา งานอนามัยโรงเรียน งานวางแผนครอบครัว งานสาธารณสุขมูลฐาน งานโภชนาการ งานสุขภาพจิต งานป้องกันและสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค งานป้องกันการติดยาและสารเสพติด งานควบคุมแมลงและพาหะนำโรค งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒.๕ งานการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบการศึกษา เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา งานบริหารและวิชาการ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลประจำปี งานจัดเก็บรายได้พัฒนารายได้ของเทศบาล งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในกองคลังออกเป็น ๑ ฝ่าย ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย งานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน งานการจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น ๆ การรวบรวมข้อมูล สถิติวิเคราะห์งบการเงิน รายงานงบการเงิน รายงานสถานะทางการเงิน ฯลฯ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่รับผิดชอบ การซื้อและการจ้าง การซ่อมและบำรุงรักษา การจัดทำทะเบียนพัสดุ การเบิกจ่าย การตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ การจำหน่ายพัสดุ งานปรับข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารที่เกี่ยวข้อง งานจัดเก็บและดูแลรักษาทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารข้อมูลต่าง ๆ จัดทำรายงานประจำเดือน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณของกองคลัง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการรับ - ส่ง ลงทะเบียนหนังสือ เก็บและค้นหาหนังสือ รวบรวมข้อมูล ร่างโต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง คัดสำเนา พิมพ์ ตรวจทานหนังสือ ดูแลรักษา ฯลฯ

๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ การจัดทำประกาศให้มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีในปีงบประมาณ จัดเก็บจากทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี งานรับและตรวจสอบแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือแบบคำร้องของผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ งานพิจารณาการประเมินและกำหนดค่าภาษีแก่ผู้เสียภาษี งานแจ้งผลการประเมินค่าภาษีแก่ผู้เสียภาษี งานจัดเก็บและชำระรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น งานลงรายการเกี่ยวกับโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และภาษีป้ายในทะเบียนเงินผลประโยชน์และทะเบียนคุม

/ผู้ชำระ...

ผู้ชำระภาษีของผู้เสียภาษีแต่ละรายเป็นประจำทุกวัน งานดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ภาษี งานเก็บรักษาและนำส่งเงินประจำวัน งานเก็บรักษาและเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่าง ๆ งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและการจัดหารายได้อื่นๆ ของเทศบาล งานวางแผนการจัดเก็บรายได้ และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้ งานวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ของเทศบาล งานพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินและกำหนดค่ารายปีของภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ และรายได้อื่น งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร งานจัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีทราบล่วงหน้า งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่อของผู้ไม่ยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินหรือคำร้องภายในกำหนดและรายชื่อผู้ไม่ชำระภาษีค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ ภายในกำหนดของแต่ละปี งานการจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษี กรณีไม่ยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินภายในกำหนด งานจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษี กรณีไม่มาชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ ภายในกำหนด งานประสานงานกับฝ่ายนิติการเพื่อดำเนินคดีกับผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายภาษีท้องถิ่น (ไม่ยื่นแบบฯ และไม่ชำระภาษี) โดยเสนอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ งานเกี่ยวกับการยึดอายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน งานประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการเร่งรัดรายได้ งานปรับข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารที่เกี่ยวข้อง งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม งานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน รหัสชื่อเจ้าของทรัพย์สินและรหัสชื่อผู้ชำระภาษี งานจัดเก็บและดูแลรักษาทะเบียนทรัพย์สินและเอกสาร ข้อมูลต่าง ๆ งานการจัดทำรายงานประจำเดือน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานตามพระราชบัญญัติควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในกองช่างออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๓.๑ งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณของกองช่าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการรับ - ส่ง ลงทะเบียนหนังสือ เก็บและค้นหาหนังสือ รวบรวมข้อมูล ร่างโต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง คัดสำเนา พิมพ์ ตรวจทานหนังสือ ดูแลรักษา ฯลฯ

๓.๒ งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ ออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม งานวางแผนโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม งานให้คำปรึกษาแนะนำและบริการเกี่ยวกับงานทางด้านวิศวกรรม งานตรวจสอบแบบแปลน การขออนุญาตปลูกสร้างอาคารทางด้านวิศวกรรม งานออกแบบรายการรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม งานสำรวจหาข้อมูลรายละเอียดเพื่อคำนวณ ออกแบบ กำหนดรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัยทางด้านวิศวกรรม งานประมาณราคาค่าก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม งานควบคุมการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม งานออกแบบ เขียนแบบทางด้านสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ งานวางแผนโครงการจัดทำผังและควบคุมการก่อสร้างทางสถาปัตยกรรม มัณฑศิลป์ งานให้คำปรึกษาแนะนำด้านสถาปัตยกรรม มัณฑศิลป์ งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้างด้านสถาปัตยกรรมตามกฎหมาย งานควบคุมการก่อสร้างสถาปัตยกรรม งานออกแบบรายการ

/ทางด้าน...

ทางด้านสถาปัตยกรรม งานสำรวจข้อมูลเพื่อออกแบบสถาปัตยกรรม งานวิเคราะห์ วิจัยทางด้านสถาปัตยกรรม มัณฑนศิลป์ งานประมาณราคาก่อสร้างทางด้านสถาปัตยกรรม มัณฑนศิลป์ และงานด้านศิลปกรรมต่าง ๆ งานให้บริการด้านสถาปัตยกรรม มัณฑนศิลป์และงานด้านศิลปกรรมต่าง ๆ งานวิเคราะห์ วิจัยสิ่งแวดล้อม งานจัดทำผังเมืองรวม งานจัดทำผังเมืองเฉพาะ งานพัฒนาและปรับปรุงชุมชนแออัด งานควบคุมแนวเขตถนน ทางสาธารณะและที่ดินสาธารณะประโยชน์ งานสำรวจรวบรวมข้อมูลทางด้านผังเมือง งานอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางบก ทางน้ำ งานตรวจสอบโครงการพัฒนาผังเมือง งานให้คำปรึกษาทางด้านผังเมือง งานให้คำปรึกษาทางด้านสิ่งแวดล้อม งานควบคุมให้ปฏิบัติตามผังเมืองรวม งานวิเคราะห์วิจัยงานผังเมือง งานเวนคืนและจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายและงานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานตามพระราชบัญญัติควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่รับผิดชอบ งานด้านการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน ไฟฟ้า ประปา โทรคมนาคมและสิ่งติดตั้งอื่น ฯลฯ งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงรักษาอาคาร ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า ไฟฟ้า ประปา โทรคมนาคม งานสวนสาธารณะ ฯลฯ ควบคุมดูแลอาคาร สถานที่ งานปรับปรุงแก้ไขและป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ งานให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา งานประมาณราคา งานด้านโยธา งานประมาณราคา งานซ่อมบำรุงรักษา งานออกแบบจัดสถานที่ ติดตั้งไฟฟ้า ประปา โทรคมนาคมและสิ่งติดตั้งอื่น ๆ ทั้งงานรัฐพิธี ประเพณีและงานอื่น ๆ งานสำรวจบำรุงการไฟฟ้า ประปา โทรคมนาคมในเขตเทศบาล งานซ่อมบำรุงรักษา งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การเก็บรักษารายได้ งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินของเทศบาลและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)



(นายธานี ระวังวงศ์)

นายกเทศมนตรีตำบลเมืองเวียง



ประกาศเทศบาลตำบลเมืองเวียง
เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำบลเมืองเวียง ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่	หมายเหตุ
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล) สำนักปลัดเทศบาล	กลาง	๑	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	
๔	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	(ว่าง)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๘	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	
๙	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	(ว่าง)
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	
๑๒	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๘-๐๐๑	
๑๓	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๒	๑	๖๗๒๐๑๕๕๐๐๗๓๕	(ว่าง)
๑๔	ครู (โรงเรียน อปท.)	คศ.๒	๑	๖๗๒๐๑๕๕๐๐๗๓๖	(ว่าง)
๑๕	ครู (โรงเรียน อปท.)	คศ.๒	๑	๖๗๒๐๑๕๕๐๐๗๓๗	
๑๖	ครู (โรงเรียน อปท.)	คศ.๒	๑	๖๗๒๐๑๕๕๐๐๗๓๘	
๑๗	ครูผู้ช่วย (โรงเรียน อปท.)	ครูผู้ช่วย	๑	๖๗๒๐๑๕๕๐๐๗๓๙	(ว่าง)
๑๘	ครูผู้ช่วย (โรงเรียน อปท.)	ครูผู้ช่วย	๑	๖๗๒๐๑๕๕๐๐๗๔๐	(ว่าง)
๑๙	ครู (ศพด.)	คศ.๑	๑	๖๗๒๐๑๕๖๐๐๔๔๔	
๒๐	ครู (ศพด.)	คศ.๑	๑	๖๗๒๐๑๕๖๐๐๔๔๕	

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่	หมายเหตุ
	กองคลัง				
๒๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	
๒๒	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๖๗-๒-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑	๖๗-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	(ว่าง)
๒๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	(ว่าง)
	กองช่าง				
๒๗	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	(ว่าง)
๒๘	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑	(ว่าง)
๒๙	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๖๗-๒-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	
๓๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๒	(ว่าง)
๓๑	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน	๑	๖๗-๒-๐๕-๔๓๐๗-๐๐๑	

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)



(นายธานี ระวีวงศ์)

นายกเทศมนตรีตำบลเมืองเวียง



ประกาศเทศบาลตำบลเมืองเวียง
เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๗ และข้อ ๑๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลตำบลเมืองเวียง ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	
๓	พนักงานขับรถยนต์ สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	
๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	
๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	(ว่างเดิม)
๖	ผู้ดูแลเด็ก สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองคลัง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ กองคลัง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ กองคลัง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	
๑๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา กองคลัง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	(ว่างเดิม)

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	จำนวน	หมายเหตุ
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	
๑๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา กองช่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา กองช่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	(ว่างเดิม) (๑ อัตรา)
๑๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า กองช่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา กองช่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	
๑๗	แม่บ้าน สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	
๑๘	คนงาน สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๕	(ว่างเดิม) (๒ อัตรา)
๑๙	ภารโรง สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	
๒๐	คนงาน กองคลัง	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	
๒๑	คนงาน กองช่าง	พนักงานจ้างทั่วไป	๕	(ว่างเดิม) (๑ อัตรา)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)



(นายธานี ระวิวงศ์)

นายกเทศมนตรีตำบลเมืองเวียง



ประกาศเทศบาลตำบลเมืองเวียง
เรื่อง การยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน กองคลัง	-	๑	ยุบเลิก ปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ กองคลัง	-	๑	

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายธานี ระวิวงศ์)

นายกเทศมนตรีตำบลเมืองเวียง



คำสั่งเทศบาลตำบลเมืองเวียง

ที่ ๖๒๖/๒๕๖๓

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศการกำหนดตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ , ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงจัดให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ จำนวน ๘๑ อัตรา ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายธานี ระวีวงศ์)

นายกเทศมนตรีตำบลเมืองเวียง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑	นายสุพรรณ เดชอรุณ	ศศ.ม.(รัฐศาสตร)	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๖๓,๐๐๐

สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๒	นางสาวจิตติมา ศิริพันธ์	ร.ม.	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๔๒๔,๕๖๐
๓	นางจันทนา หอมหวล	ร.ม.	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	๓๘๐,๖๔๐
๔	นางสุภากร	-	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๕	นางสาวกนกภาศ ปรีชา	บธ.ป. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐X๑๒)	-	๒๓๗,๖๐๐
๖	นางโสภาภรณ์ รอดเจริญ	บธ.ป. (การบัญชี)	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ช.ก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ช.ก.	๓๒๔,๗๖๐ (๒๗,๘๘๐X๑๒)	-	๓๒๔,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
	ฝ่ายอำนวยการ										
	งานธุรการ										
๑๓	นางชนัญชิตา รอดสัน	ศศ.บ. (สื่อสารมวลชน)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๓๗,๑๖๐ (๑๑,๔๓๐x๑๒)
๑๔	น.ส.ณัฐพัชร หวานแก้ว	บธ.บ.(เทคโนโลยี สารสนเทศธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๔๔,๖๐๐ (๑๒,๐๕๐x๑๒)
๑๕	นายนิพนธ์ เยาวรัตน์	วท.บ.(พลศึกษา)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑๕๓,๖๐๐ (๑๒,๘๐๐x๑๒)
๑๖	นายเพชรวัฒน์ เกษเพ็ชร	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑๔๙,๕๒๐ (๑๒,๔๖๐x๑๒)
	งานนายจ้างหน้า										
๑๗	นางสาวปารณภา ปานอ่อน	ปวช.(การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๓๘,๙๖๐ (๑๑,๕๘๐x๑๒)
	ฝ่ายปกครอง										
	งานสวัสดิการสังคม										
๑๘	นางเพ็ญภา นรินทร์	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	ผช.จพ.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพ.พัฒนาชุมชน	-	-	-	๑๕๔,๘๐๐ (๑๒,๘๐๐x๑๒)
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย										
๑๙	นายสุวิทย์ บุญส่อง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑๒๙,๑๒๐ (๑๐,๗๖๐x๑๒)
๒๐	นายนิพนธ์ พัฒน์นิม	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	๑๓๔,๔๐๐ (๑๑,๒๐๐x๑๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๓๑	นายปัญญา แก้วเจริญ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายธรรมศักดิ์ แก้วกล้า	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายธนวรรณ ศรีวังพิทักษ์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๔	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	-	(ว่างเดิม) ๑๘๐,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๕	นายสนธยา นัยเจริญ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายภาณุวัฒน์ บำรุง	ปวส.(การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายเชิดทรง หนานมา	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายธรรมรงค์ เพชรแดง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
โรงเรียนอนุบาล ทต.เมืองเวียง											
๓๙	-ว่าง-	-	๖๓๒๐๑๕๕๐๐๓๕	ผอ.สถานศึกษา	คศ.๒	๖๓๒๐๑๕๕๐๐๓๕	ผอ.สถานศึกษา	คศ.๒	-	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	(ว่างเดิม) ๓๘๘,๘๖๐ เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน		
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานการศึกษา											
๔๘	นายวันชัย เพชรमुख	ป.๖	๒๑๔๕-๔	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
	ศพด.ทต.เมืองเวียง											
๔๙	นางสาวเพ็ญศรี นัยเจริญ	ศศ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๖๗๒๐๑๑๖๖๐๐๔๔๔	ครู	คศ.๑	๖๗๒๐๑๑๖๖๐๐๔๔๔	ครู	คศ.๑	๒๒๘,๘๔๐ (๑๕,๐๗๐x๑๒)	-	๒๒๘,๘๔๐	
๕๐	นางสาวปิยมาภรณ์ ศรีทองไหม	ป.บัณฑิต (วิชาชีพครู)	๖๗๒๐๑๑๖๖๐๐๔๔๕	ครู	คศ.๑	๖๗๒๐๑๑๖๖๐๐๔๔๕	ครู	คศ.๑	๒๗๑,๖๘๐ (๒๒,๖๔๐x๑๒)	-	เงินอุดหนุน ๒๗๑,๖๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานการศึกษา											
๕๑	นางอำพัน ไชยรักษ์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๙,๔๘๐ (๑๐,๗๙๐x๑๒)	-	๑๒๙,๔๘๐	
กองคลัง (๐๔)												
๕๒	นางสาวเสาวลี ชุมชอบ	ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๖๗๒-๐-๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๖๗๒-๐-๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
	ฝ่ายบริหารงานคลัง											
๕๓	นางสุกัญญา มาน้อย	ศศ.บ.(การบัญชี)	๖๗๒-๐-๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๖๗๒-๐-๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๗,๔๘๐
	งานการเงินและบัญชี											
๕๔	นางสุจิตราภรณ์ อำนวย	บ.บ.บ.(การบัญชี)	๖๗๒-๐-๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๗๒-๐-๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้											
๖๓	น.ส.จิรา ชูศรีหะนันท์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นายสุธีร์ อำนวย	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นางสาวกฤษพร ใจสมุทร	ปวส.(คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง (๐๕)												
๖๖	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
	งานธุรการ											
	งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม											
๖๗	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
	งานสาธารณสุขมูลฐาน											
๖๘	นายพิทักษ์ดี เนาว์นาน	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐X๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๖๙	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๕๗,๙๐๐
๗๐	นายประสิทธิ์ ครงรอด	ปวส.(ช่างไฟฟ้า กำลัง)	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ป.ก.	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ป.ก.	๑๕๒,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐X๑๒)	-	-	๑๕๒,๓๖๐

[illegible]