

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



เทศบาลตำบลเวียง  
อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

## คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานเทศบาล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของเทศบาล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลเวียงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียง ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลเวียง  
กรกฎาคม ๒๕๖๐

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	(๒)
สารบัญ.....	(๓)
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่.....	๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียง.....	๑๓
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ.....	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๕๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๕๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๖๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล.....	๖๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล.....	๖๕
๑๔. ภาคผนวก.....	
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลเวียง	
- ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเวียง	
- ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำบลเวียง	
- สำเนาคำสั่งการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง	
- ประกาศเทศบาลตำบลเวียง เรื่องประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลเวียง อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลเวียง	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลเวียง	

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)**  
**เทศบาลตำบลเวียง อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

**๑. หลักการและเหตุผล**

โดยที่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานเทศบาล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของเทศบาล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบล (ทต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบล (ทต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลาง

พนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบล (ทต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ภารกิจของเทศบาลตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเวียง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) คือแผนอัตรากำลังที่เทศบาลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลเวียง

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลเวียง นายกเทศบาลตำบลเวียงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลเวียง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเวียง ที่ ๙๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลเวียง	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลเวียง	เป็นกรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเวียง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเวียงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด

ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมอียด ไม่ว่าจะป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่

รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียง มีความครบถ้วนสมบูรณ์ เทศบาลตำบลเวียงสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เทศบาลตำบลเวียง จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนใน เขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเวียงตามประเด็นการ พัฒนาท้องถิ่น ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒

จากแผนพัฒนาตำบล เทศบาลตำบลเวียงดำเนินการตามแผน เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้ประชาชนได้พอสมควร โดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

### ๑. การดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการขยายการให้บริการด้านก่อสร้างถนนให้การสัญจรไปมาสะดวกและการลำเลียงพืชผลทางการเกษตรได้รับความรวดเร็วมากขึ้น
- ได้ดำเนินการก่อสร้างถนน คสล./บุกเบิกถนนลูกรัง เพื่อแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้กับประชาชน

### ๒. การดำเนินการด้านแหล่งน้ำ

- พัฒนาคูณภาพน้ำประปาให้สะอาดและขยายการให้บริการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ และจัดหาแหล่งน้ำเพิ่มเติมในพื้นที่ที่ขาดแคลน สามารถให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์มากขึ้น เทศบาลตำบลเวียงได้ดำเนินงานขุดลอกสระประมง เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการกักเก็บน้ำไว้ใช้อุปโภคและบริโภค ขุดเจาะบ่อบาดาล จัดระบบประปาหมู่บ้าน และขยายแนวเขตประปาส่วนภูมิภาคเพื่อให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

### ๓. การดำเนินการด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมกลุ่มอาชีพในตำบลเวียง
- มีการฝึกจัดอบรมสมาชิกอย่างสม่ำเสมอแนะนำและช่วยเหลือเรื่องการหาแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- จัดการฝึกอบรมแก่ประชาชน เพื่อเป็นการส่งเสริมรายได้แก่ประชาชนในพื้นที่ แก้ไขปัญหาการว่างงาน
- อำนวยความสะดวกในเรื่องกองทุนหมู่บ้าน เพื่อส่งเสริมเงินทุนในการประกอบอาชีพ

### ๔. การดำเนินการด้านสังคม

- ช่วยประสานงานในการจัดทำกิจกรรมของกลุ่มต่าง ๆ เช่น กลุ่มเยาวชน และจัดตั้งกลุ่มเพื่อร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของสมาชิกและบุคคลทั่วไป
- ประสานงานให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- จัดหาแหล่งพักผ่อนสาธารณะที่สะดวกสบายให้กับชุมชน
- พัฒนาศักยภาพ โดยการให้ข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมให้กับชุมชน
- โครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ และผู้พิการ ปรับปรุงคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในตำบล
- จัดโครงการกีฬาประจำปี เพื่อให้นักเรียน ประชาชนเข้าร่วม
- โครงการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น ตั้งจุดบริการในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันสงกรานต์ วันปีใหม่
- จัดกิจกรรมวันสำคัญตามประเพณีไทย

#### ๕. การดำเนินการด้านการเมืองการบริหาร

- จัดโครงการเพื่อให้ความรู้ พบปะเยี่ยมเยียนราษฎรรวมถึงให้บริการนอกสถานที่ เช่นให้ความรู้เกี่ยวกับ พรบ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ เศรษฐกิจพอเพียง ใช้เลือดออกและงานสาธารณสุขอื่น ๆ รวมทั้ง จัดโครงการภาษีเคลื่อนที่เพื่อให้บริการประชาชนนอกสถานที่
- จัดอบรมเพื่อให้ความรู้ ทักษะเพิ่มเติมแก่เจ้าหน้าที่และสมาชิกสภาเทศบาล
- ได้มีการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายของจังหวัดและผู้บริหาร เกี่ยวกับด้าน สาธารณูปโภค การศึกษา สาธารณสุข และสังคม และปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดเก็บให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### ๖. การดำเนินการด้านสาธารณสุข

- อบรมให้ความรู้แก่หญิงมีครรภ์และมารดา ด้านโภชนาการและการเลี้ยงดู
- อบรมให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ จัดโครงการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่มีอยู่เป็นพาหะนำโรค มีการฉีดพ่นยา และแจกทรายอะเบทให้กับประชาชนรวมถึงการป้องกันโรคระบาดอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบ
- ดำเนินการส่งเสริมสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

#### ๗. การดำเนินการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- จัดหาทุนการศึกษาให้นักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน
- ขยายสถานศึกษาให้เพียงพอกับความต้องการ
- ดำเนินการสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประจำตำบล จำนวน ๒ ศูนย์
- สนับสนุนโครงการอาหารเสริม (นม) และโครงการอาหารกลางวัน ให้กับโรงเรียนในเขตพื้นที่บริการ
- สนับสนุนกิจกรรมวันเด็ก รวมทั้งส่งเสริมประเพณีอันดีงามทางศาสนา และวัฒนธรรม เช่นวันสงกรานต์ วันเข้าพรรษา วันลอยกระทง เป็นต้น
- สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุการเรียนการสอน เพิ่มทักษะให้เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประจำตำบล

#### ๘. การดำเนินการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จัดหาแหล่งน้ำจากแหล่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ใช้น้ำบาดาล
- ดำเนินการจัดเก็บขยะมูลฝอยให้ถูกสุขลักษณะ
- ดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์ในหมู่บ้านเพื่อให้มีความเป็นระเบียบ สวยงาม ให้หมู่บ้านน่าอยู่รวมถึงส่งเสริมการปลูกพืชคลุมดินเพื่อแก้ไขการพังทลายหน้าดิน และการดำเนินรอยตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

### ๒. ผลที่ได้รับจากการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๕๘

#### ๒.๑ ผลที่ได้รับหรือผลที่สำคัญ

ตามที่เทศบาลได้ดำเนินงานต่างๆ ตั้งแต่มีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๕๘ เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน และพัฒนาองค์กรให้เกิดความมั่นคงในการพัฒนาเพื่อให้อาชีพของประชาชนดีขึ้น ซึ่งผลจากการดำเนินงานของเทศบาลนั้น ผลที่ได้รับมีดังนี้

๑. ประชาชนมีถนนใช้ในการสัญจรไปมาได้สะดวก
๒. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน

๓. ประชาชนมีน้ำประปาใช้ทั่วครัวเรือน
๔. เด็กๆ ได้รับการศึกษาทุกคน
๕. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ได้รับเงินช่วยเหลือเบี้ยยังชีพทุกคน
๖. ประชาชนได้รับความช่วยเหลือในเรื่องที่อยู่อาศัยที่มั่นคงแข็งแรง
๗. ประชาชนได้รับความช่วยเหลือจากสาธารณสุข
๘. ไม่มีเกิดอาชญากรรมในพื้นที่
๙. ปัญหาไข้เลือดออกลดลง
๑๐. มีวิธีการจัดการขยะในชุมชนที่ถูกต้องและถูกสุขลักษณะ
๑๑. ประชาชนได้รับความรู้เกี่ยวกับการสาธารณสุข
๑๒. ประชาชนได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันภัย
๑๓. ประชาชนได้รับความรู้เกี่ยวกับการดำเนินรอยตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๓. ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ของเทศบาล
๑๔. ประชาชนได้รับบริการจากงานบริการต่างๆ ของเทศบาลด้วยความสะดวก

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ผลที่คาดว่าจะได้รับเพิ่มขึ้น มีดังนี้

๑. โครงสร้างพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. ประชาชนได้รับการฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปประกอบอาชีพเพิ่มรายได้ให้กับครัวเรือน
๔. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ
๕. การกำจัดขยะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## ๒.๒ ผลกระทบ

ในการดำเนินงานของเทศบาลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ ส่งผลผลกระทบต่อหมู่บ้าน/ชุมชนในเขตเทศบาล ดังนี้

๑. การก่อสร้างถนนเพิ่มขึ้นในเขตเทศบาล ทำให้การระบายน้ำได้เข้าเกิดน้ำท่วมขังในบางจุด ทำให้เทศบาลต้องเร่งก่อสร้างรางระบายน้ำเพิ่มขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว
๒. การพัฒนาเจริญขึ้นทำให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นไปด้วย แรงงานต่างด้าวเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดเป็นชุมชนแออัดในบางพื้นที่ อาจก่อให้เกิดโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก โรคมือเท้า ปากเป็นต้น
๓. การขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้เกิดปัญหาขยะในชุมชน
๔. ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ยังคงประกอบอาชีพเกษตรกรรม และไม่มีความรู้ในเทคโนโลยีใหม่ ๆ ไม่มีช่องทางทางการตลาดเพื่อระบายสินค้าทางการเกษตร

๓. สรุปปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานที่ผ่านมาและแนวทางการแก้ไข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเวียง

สภาพปัญหา	แนวทางการแก้ไข
<p><b>๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน</b></p> <p>๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก</p> <p>๑.๒ ไฟฟ้าฟ้าแสงสว่างสาธารณะมีไม่เพียงพอ</p> <p>๑.๓ ถนนดินในพื้นที่หมู่บ้านยังเป็นหลุมเป็นบ่อ โดยเฉพาะช่วงฤดูฝน</p> <p>๑.๔ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง</p> <p>๑.๕ มีน้ำดื่มไม่เพียงพอต่อความต้องการ</p> <p>๑.๖ ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่สะอาดเพียงพอ</p> <p>๑.๗ การวางท่อระบายน้ำยังไม่มีมาตรฐานทำให้น้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน</p>	<p>๑.๑ พัฒนาปรับปรุงการคมนาคมติดต่อระหว่างหมู่บ้าน ทั้งถนนสายหลักและถนนสายรองให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านภายในตำบล</p> <p>๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะให้ทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน</p> <p>๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังหินคลุกและปรับปรุงผิวจราจรที่ชำรุดอื่นๆ</p> <p>๑.๔ ขุดลอกคลอง สร้างคูระบายน้ำ เพื่อแก้ปัญหาหน้าท่วมขังในฤดูฝน</p> <p>๑.๕ ปรับปรุงระบบประปาให้มีน้ำดื่มน้ำใช้อย่างเพียงพอ</p>
<p><b>๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ</b></p> <p>๒.๑ ปัญหาการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน</p> <p>๒.๑.๑ ขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ</p> <p>๒.๑.๒ ขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ</p> <p>๒.๑.๓ ขาดความร่วมมือในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ</p> <p>๒.๑.๔ ราคาผลผลิตตกต่ำ</p> <p>๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและพัฒนาการทางการเกษตร</p> <p>๒.๓ ปัญหาหนี้นอกระบบ จ่ายดอกเบี้ยแพง</p>	<p>๒.๑ ความต้องการด้านการผลิต ด้านการตลาด ด้านรายได้ การมีงานทำ</p> <p>๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน</p> <p>๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์</p> <p>๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย</p> <p>๒.๕ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร</p> <p>๒.๖ จัดให้มีการรวมกลุ่มอาชีพ</p>
<p><b>๓. ปัญหาด้านสังคมและความเข้มแข็งของชุมชน</b></p> <p>๓.๑ ปัญหาด้านการศึกษา</p> <p>๓.๑.๑ การขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในและนอกระบบ</p> <p>๓.๒ ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย</p> <p>๓.๒.๑ ขาดความร่วมมือจากประชาชนในการรับฟังข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย</p> <p>๓.๒.๒ การให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง</p>	<p>๓.๑ ด้านการศึกษา</p> <p>๓.๑.๑ สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กที่เรียนดีแต่ยากจน</p> <p>๓.๑.๒ ส่งเสริมให้ราษฎรได้มีการศึกษาทั้งในและนอกระบบ</p> <p>๓.๒ ด้านสาธารณสุข และอนามัย</p> <p>๓.๒.๑ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ</p>

<p>๓.๒.๓ ด้านการป้องกันยุ่งลายและการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก</p> <p>๓.๒.๔ การแพร่ระบาดของยาเสพติด</p> <p>๓.๓ ปัญหาด้านความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>๓.๓.๑ ขาดความร่วมมือของคนในพื้นที่</p> <p>๓.๓.๒ ด้านความปลอดภัยในทรัพย์สิน</p>	<p>๓.๒.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด กำจัดยุ่งลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า</p> <p>๓.๒.๓ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก</p> <p>๓.๒.๔ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา</p> <p>๓.๓ ด้านความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>๓.๓.๑ จัดให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสารทุกหมู่บ้าน</p> <p>๓.๓.๒ จัดให้ชุดรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้าน</p> <p>๓.๓.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>
<p>๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร และการจัดองค์การของเทศบาล</p> <p>๔.๑ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตัวเองในการ ตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๔.๒ ประชาชนมีส่วนร่วมด้านการเมืองการปกครองน้อย</p> <p>๔.๓ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจที่ดี</p> <p>๔.๔ ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน</p>	<p>๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในรูปแบบชุมชนทุกระดับ</p> <p>๔.๒ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล ให้มีความรู้คุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p> <p>๔.๓ จัดฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และศึกษาดูงานให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล</p> <p>๔.๔ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี,กลุ่มอาสาสมัครอื่นๆ</p>
<p>๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ราษฎรส่วนใหญ่ยังขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการป้องกันและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๒ ปัญหาเรื่องอุทกภัยในเขตพื้นที่</p> <p>๕.๓ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลไม่ถูกต้องทำให้เกิดพาหะนำโรค</p> <p>๕.๔ ปัญหาคลองมีวัชพืชปกคลุม ขยะ ท่อนไม้ติดอยู่ทำให้การระบายไม่สะดวกและเกิดปัญหา</p>	<p>๕.๑ บำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๒ ขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขิน รวมทั้งการกำจัดวัชพืช</p> <p>๕.๓ พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการเรื่องขยะมูลฝอย</p> <p>๕.๔ สร้างจิตสำนึกให้ตระหนักถึงการฟื้นฟูและ</p>

<p>น้ำเสีย</p> <p>๕.๕ ปัญหาการบุกรุกที่ดินสาธารณะเพื่อการเกษตรกรรมของกลุ่มนายทุนและประชาชน</p>	<p>รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ปล่อยน้ำเสียลงแหล่งน้ำ คูคลอง หรือที่สาธารณะ</p> <p>๕.๕ จัดทำแนวเขตพื้นที่ป่าสาธารณะในพื้นที่เพื่อแก้ปัญหาการบุกรุกที่ดินสาธารณะ</p>
--	--

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ เทศบาลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลเวียง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผน พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก [มาตรา ๖ (๒)] หรือการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ [มาตรา ๕๐ (๒)]มาตรา๕๑(๘)
- (๒) ให้น้ำสะอาดหรือการประปา [มาตรา ๕๑ (๑)]
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น [มาตรา ๕๑ (๗)]
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ [มาตรา ๕๑ (๘)]
- (๕) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม [มาตรา ๕๑ (๓)] หรือการจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ [มาตรา ๑๖ (๓)]
- (๖) การผังเมือง [มาตรา ๑๖ (๒๕)]
- (๗) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ [มาตรา ๑๖ (๔)]
- (๘) การสาธารณสุขการ [มาตรา ๑๖ (๕)]
- (๙) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย [มาตรา ๑๖ (๑๒)]
- (๑๐) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ [มาตรา ๑๖ (๑๓)]
- (๑๑) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร [มาตรา ๑๖ (๒๖)]
- (๑๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ [มาตรา ๑๖ (๒๗)]
- (๑๓) การควบคุมอาคาร [มาตรา ๑๖ (๒๘)]

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ [มาตรา ๕๐ (๔)]
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ [มาตรา ๕๐ (๗)] หรือการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส [มาตรา ๑๖ (๑๐)]
- (๓) การส่งเสริมกีฬา [มาตรา ๑๖ (๑๔)]
- (๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล [มาตรา ๑๖ (๑๙)]
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน [มาตรา ๑๖ (๒๐)]

- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ [มาตรา ๑๖ (๒๑)]
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ [มาตรา ๑๖ (๒๒)]

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน [มาตรา ๕๐ (๑)] การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย [มาตรา ๑๖ (๒๙)]
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ [มาตรา ๑๖ (๒๓)]
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน [มาตรา ๑๖ (๓๐)]
- (๔) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง [มาตรา ๕๐ (๕)]

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร [มาตรา ๕๑ (๕)] การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ [มาตรา ๑๖ (๖)]
- (๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน [มาตรา ๑๖ (๗)]
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร [มาตรา ๕๑ (๕)] หรือการส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ [มาตรา ๑๖ (๖)]
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว [มาตรา ๑๖ (๘)]

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม [มาตรา ๑๖ (๒๔)]
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล [มาตรา ๕๐ (๓)] หรือการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย [มาตรา ๑๖ (๑๘)]
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง [มาตรา ๑๖ (๑๗)]

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น [มาตรา ๕๐ (๘)]
- (๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม [มาตรา ๕๐ (๖)] การจัดการศึกษา [มาตรา ๑๖ (๙)]

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ กำหนด [มาตรา ๑๖ (๓๑)]

- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง [มาตรา ๑๖ (๑)]
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน [มาตรา ๑๖ (๑๕)]
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น [มาตรา ๑๖ (๑๖)]
- (๕) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ ให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล [มาตรา ๕๐(๙)]

**หมายเหตุ :-**

- มาตรา ๕๐ , ๕๑ หมายถึง มาตราตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒
- มาตรา ๑๖ หมายถึง มาตรา ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเวียง**

**๑. วิสัยทัศน์**

“เปี่ยมล้นคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพัฒนา ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล สืบสานวัฒนธรรมประเพณี สิ่งแวดล้อมดี มีบริการสาธารณะ ประชาชนมีส่วนร่วม ศูนย์รวมแหล่งท่องเที่ยว”

**๒. ยุทธศาสตร์**

- ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
- ๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
- ๓. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เชื่อมโยงและพัฒนาระบบสาธารณสุขภาค
- ๕. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

**๓. เป้าประสงค์**

- ๑. ประชาชนในตำบลมีความปลอดภัยในด้านชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒. การบริการด้านสุขภาพของประชาชน ผู้สูงอายุ คนพิการ เป็นไปอย่างทั่วถึง
- ๓. ส่งเสริมด้านสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์ และสาธารณสุข
- ๔. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอ ส่งเสริมการออมทรัพย์ สร้างเศรษฐกิจพอเพียง ลดรายจ่ายในครอบครัว
- ๕. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๖. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๗. ประชาชนเข้าใจบทบาทหน้าที่และมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- ๘. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษา
- ๙. การบริหารงานของเทศบาลตำบลเวียงเป็นไปอย่างถูกต้องรวดเร็วมีประสิทธิภาพ โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

๑๐. การคมนาคมขนส่งมีความสะดวก ปลอดภัย และเชื่อมโยง
๑๑. บริหารจัดการน้ำอย่างมีคุณภาพ ประชาชนมีน้ำสะอาดเพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค
๑๒. ไฟฟ้าแสงสว่างครอบคลุมทั่วครัวเรือน
๑๓. ส่งเสริมด้านการศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๔. อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๕. ยกระดับแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
๑๖. ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบมีจิตสำนึกในการรักษาและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ
๑๗. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๘. ส่งเสริมการปลูกต้นไม้และรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

#### ๔. ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของจำนวน อปพร.ที่ผ่านการอบรม, ประชาชนที่เข้าร่วมมีความเข้าใจต่อการป้องกันและระงับสาธารณภัย
๒. ร้อยละของพื้นที่ที่มีการติดตั้งสัญญาณไฟจราจร
๓. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
๕. ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ระบบบำบัดน้ำเสียและการบริหารการจัดการขยะ สิ่งปฏิกูล
๖. ร้อยละของจำนวนเด็กเล็กและเด็กนักเรียนที่ได้รับสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารสถานศึกษา
๗. ร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ
๘. จำนวนกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการเด็กและกิจกรรมสำหรับเยาวชนมีความต่อเนื่องทุกปี
๙. ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ
๑๐. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๑๑. จำนวนการให้บริการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่เพิ่มขึ้น
๑๒. ร้อยละของจำนวนผู้รับบริการมีความพึงพอใจ
๑๓. จำนวนเส้นทางคมนาคมที่ได้รับการก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม
๑๔. ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๑๕. จำนวนของกิจกรรมขยายไฟฟ้าแสงสว่าง
๑๖. จำนวนของแหล่งน้ำที่มีการก่อสร้าง พัฒนา
๑๗. จำนวนของครัวเรือนที่มีน้ำอุปโภคบริโภคอย่างทั่วถึง และสะอาดปลอดภัย
๑๘. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น
๑๙. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา
๒๐. จำนวนกิจกรรมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ๕. คำเป้าหมาย

๑. เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง การแปรรูปสินค้าเกษตร การสร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน และพึ่งพาตนเองได้

๒. เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัย สวัสดิการและสังคม สาธารณสุข ด้านกีฬาให้มีคุณภาพ

๓. เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา

๔. เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลตำบลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

๕. เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรจุแนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๖. เพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันมีค่าของสังคม

๗. เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

## ๖. กลยุทธ์

### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

#### กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง และพัฒนาศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๕ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม

กลยุทธ์ที่ ๖ เพิ่มศักยภาพและพัฒนาอาชีพของประชาชน

### ๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการศึกษา

#### กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา

### ๓. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

#### กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรของท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารองค์กร

### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

#### กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ท่อระบายน้ำให้  
เป็นไปด้วยความสะดวก

กลยุทธ์ที่ ๒ ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ

กลยุทธ์ที่ ๓ ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา และพัฒนาแหล่งน้ำ

**๕. ยุทธศาสตร์การส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และ  
ภูมิปัญญาท้องถิ่น**

**กลยุทธ์**

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟู ขนบธรรมเนียมประเพณีและ  
วัฒนธรรมท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของ  
ศิลปวัฒนธรรมประจำถิ่น ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมศาสนา พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

กลยุทธ์ที่ ๔ อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

**๖. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการทุกภาคส่วน

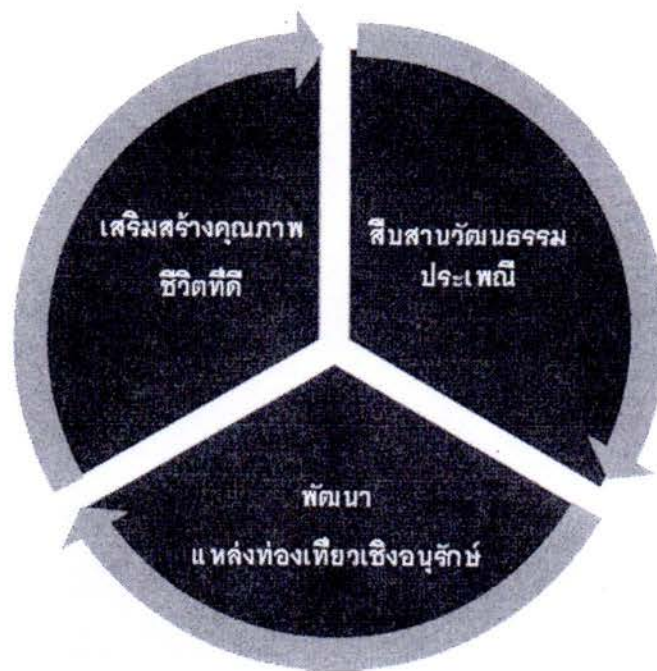
กลยุทธ์ที่ ๒ อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๔ จัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

**๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลเวียง**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและศักยภาพของเทศบาลตำบลเวียงจึงกำหนดจุดยืนทาง  
ยุทธศาสตร์ (Positioning) เทศบาลไว้ใน ๓ ประเด็น คือ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี สืบสานวัฒนธรรมประเพณี  
พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์



#### ๘. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคนสังคมและระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

## การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

### ๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส(Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลเวียงใต้วิเคราะห์สภาพปัญหาต่าง ๆ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่เกิดขึ้นในพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตำบลเวียงมีมากมาย แต่คงเป็นการยากที่จะดำเนินการแก้ไขได้ทุกด้าน เนื่องจากข้อจำกัดในปัจจัยการบริหาร เช่น งบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรและวัสดุอุปกรณ์มีจำกัด เป็นต้น ดังนั้นการวางแผนพัฒนาจึงจำเป็นที่จะต้องนำปัญหาและความต้องการต่าง ๆ ของประชาชนมาวิเคราะห์สาเหตุ และวิธีการแก้ไขพร้อมทั้งคัดเลือกและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อให้ทราบว่าจะดำเนินการแก้ไขปัญหาไหนก่อนหรือหลังในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหา	ความต้องการ
<b>๑. โครงสร้างพื้นฐาน</b> ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ๑.๒ ไฟฟ้าฟ้าแสงสว่างสาธารณะมีไม่เพียงพอ ๑.๓ ถนนดินในพื้นที่หมู่บ้านยังเป็นหลุมเป็นบ่อ โดยเฉพาะช่วงฤดูฝน ๑.๔ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง ๑.๕ มีน้ำดื่มไม่เพียงพอต่อความต้องการ ๑.๖ ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่สะอาดเพียงพอ ๑.๗ การวางท่อระบายน้ำยังไม่มีมาตรฐานทำให้น้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน	๑.๑ พัฒนาปรับปรุงการคมนาคมติดต่อระหว่างหมู่บ้าน ทั้งถนนสายหลักและถนนสายรองให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านภายในตำบล ๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะให้ทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังหินคลุกและปรับปรุงผิวจราจรที่ชำรุดอื่นๆ ๑.๔ ขุดลอกคลอง สร้างคูระบายน้ำ เพื่อแก้ปัญหา น้ำท่วมขังในฤดูฝน ๑.๕ ปรับปรุงระบบประปาให้มีน้ำดื่ม น้ำใช้เพียงพอ
<b>๒. ด้านเศรษฐกิจ</b> ๒.๑ ปัญหาการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน ๒.๑.๑ ขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ ๒.๑.๒ ขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ	๒.๑ ความต้องการด้านการผลิต ด้านการตลาด ด้านรายได้ การมีงานทำ ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

<p>๒.๑.๓ ขาดความร่วมมือในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ</p> <p>๒.๑.๔ ราคาผลผลิตตกต่ำ</p> <p>๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและ พัฒนาการทางการเกษตร</p> <p>๒.๓ ปัญหาหนี้นอกระบบ จ่ายดอกเบี้ยแพง</p>	<p>๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย</p> <p>๒.๕ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร</p> <p>๒.๖ จัดให้มีการรวมกลุ่มอาชีพ</p>
<p><b>๓. ด้านสังคมและความเข้มแข็งของชุมชน</b></p> <p><b>๓.๑ ปัญหาทางการศึกษา</b></p> <p>๓.๑.๑ การขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในและนอกระบบ</p> <p><b>๓.๒ ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย</b></p> <p>๓.๒.๑ ขาดความร่วมมือจากประชาชนในการรับฟังข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย</p> <p>๓.๒.๒ การให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง</p> <p>๓.๒.๓ ด้านการป้องกันยุ่งลายและการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก</p> <p>๓.๒.๔ การแพร่ระบาดของยาเสพติด</p> <p><b>๓.๓ ปัญหาด้านความเข้มแข็งของชุมชน</b></p> <p>๓.๓.๑ ขาดความร่วมมือของคนในพื้นที่</p> <p>๓.๓.๒ ด้านความปลอดภัยในทรัพย์สิน</p>	<p><b>๓.๑ ด้านการศึกษา</b></p> <p>๓.๑.๑ สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กที่เรียนดีแต่ยากจน</p> <p>๓.๑.๒ ส่งเสริมให้ราษฎรได้มีการศึกษาทั้งในและนอกระบบ</p> <p><b>๓.๒ ด้านสาธารณสุข และอนามัย</b></p> <p>๓.๒.๑ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ</p> <p>๓.๒.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุ่งลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า</p> <p>๓.๒.๓ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก</p> <p>๓.๒.๔ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา</p> <p><b>๓.๓ ด้านความเข้มแข็งของชุมชน</b></p> <p>๓.๓.๑ จัดให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสารทุกหมู่บ้าน</p> <p>๓.๓.๒ จัดให้ชุดรักษาความความปลอดภัยในหมู่บ้าน</p> <p>๓.๓.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>
<p><b>๔. ด้านการเมืองการบริหาร และการจัดองค์การของเทศบาล</b></p> <p>๔.๑ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเองในการ ตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๔.๒ ประชาชนมีส่วนร่วมด้านการเมืองการปกครองน้อย</p> <p>๔.๓ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจที่ดี</p> <p>๔.๔ ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน</p>	<p>๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในรูปประชาคมทุกระดับ</p> <p>๔.๒ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล ให้มีความรู้คุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p> <p>๔.๓ จัดฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และศึกษาดูงานให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล</p> <p>๔.๔ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี,กลุ่มอาสาสมัครอื่นๆ</p>

<p><b>๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๕.๑ ราษฎรส่วนใหญ่ยังขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการป้องกันและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๒ ปัญหาเรื่องอุทกภัยในเขตพื้นที่</p> <p>๕.๓ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลไม่ถูกต้องทำให้เกิดพาหะนำโรค</p> <p>๕.๔ ปัญหาคลองมีวัชพืชปกคลุม ขยะ ท่อนไม้ติดอยู่ทำให้การระบายไม่สะดวกและเกิดปัญหาน้ำเสีย</p> <p>๕.๕ ปัญหาการบุกรุกที่ดินสาธารณะเพื่อการเกษตรกรรมของกลุ่มนายทุนและประชาชน</p>	<p>๕.๑ บำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๒ ขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขิน รวมทั้งการกำจัดวัชพืช</p> <p>๕.๓ พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการเรื่องขยะมูลฝอย</p> <p>๕.๔ สร้างจิตสำนึกให้ตระหนักถึงการฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ปล่อยน้ำเสียลงแหล่งน้ำ คูคลอง หรือที่สาธารณะ</p> <p>๕.๕ จัดทำแนวเขตพื้นที่ป่าสาธารณะในพื้นที่เพื่อแก้ปัญหาการบุกรุกที่ดินสาธารณะ</p>
--	--

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาล เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค “SWOT analysis” เพื่อ พิจารณาศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลเวียงดังนี้

#### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)		จุดอ่อน (Weakness = W)	
S๑	มีโบราณสถานต่างๆ ได้แก่ วัดพระบรม-ธาตุไชยา พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติไชยา และ วัดวาอารามต่างๆ	W๑	ประชาชนยังขาดความรู้ในด้านวิชาการและความรู้ในการพัฒนาภาคเกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพหลักอย่างเป็นระบบ
S๒	พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบเหมาะแก่การทำ การเกษตรแขนงต่างๆ และการเลี้ยงสัตว์ชนิดต่างๆ	W๒	ปัญหาค่าครองชีพและความยากจนของประชาชนในพื้นที่
S๓	มีโครงข่ายการคมนาคม ถนนที่เชื่อมโยง โดยเฉพาะทางหลวงแผ่นดินหมายเลขที่ ๔๑ และถนนระหว่างหมู่บ้าน ตำบล จำนวนหลายสาย ทำให้มีการคมนาคมที่สะดวกในการคมนาคมขนส่ง	W๓	ปัญหาสภาพแวดล้อมในชุมชน ได้แก่ เรื่องขยะ ยังไม่มีการบริหารจัดการขยะอย่างถูกต้องและมีระบบ เนื่องจากขาดงบประมาณและบุคลากรในการบริหารจัดการ
S๔	มีป่าชุมชน	W๔	ทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะปัญหาการบุกรุกพื้นที่ป่าสาธารณะถูกบุกรุกอย่างรวดเร็ว
S๕	เทศบาลตำบลเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ทำให้รับทราบถึงสภาพปัญหาความต้องการประชาชนได้เป็นอย่างดี	W๕	ประชาชนยังขาดการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการผลิตการแปรรูปและการตลาดอย่างมีระบบ
S๖	ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	W๖	พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม ฤดูฝนมีน้ำท่วมขัง ฤดูแล้งขาดแคลนน้ำอุปโภค
S๗	มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	W๗	รายได้ที่เทศบาลตำบลจัดเก็บเองมีน้อย ซึ่งรายได้ส่วนใหญ่เป็นงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากส่วนกลาง จึงทำให้มีงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารงาน ทำให้การพัฒนาไม่ครอบคลุมในทุกด้าน ทำให้ประชาชนได้รับบริการและการช่วยเหลือต่างๆ ไม่ทั่วถึง
S๘	ประชาชนในพื้นที่มีการรวมกลุ่มอาชีพและกลุ่มองค์กรอาสาสมัครด้านต่าง ๆ ที่เข้มแข็ง	W๘	ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวภายในชุมชน การบริหารจัดการกลุ่มอาชีพให้มีประสิทธิภาพ และยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่นเท่าที่ควร
S๙	มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง	W๙	ประชาชนในตำบลยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องประชาคมอาเซียน

โอกาส (Opportunities = O)		อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)	
O๑	นโยบายของรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับระบบเศรษฐกิจโดยคำนึงถึงปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีนโยบายหลักที่สำคัญได้แก่ ภาคเศรษฐกิจฐานราก การเกษตรกรรม ผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น	T๑	มีข้อจำกัดทางด้านบุคลากรและงบประมาณ เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดเล็ก
O๒	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้อำนาจแก่ท้องถิ่นในการจัดการระบบบริการสาธารณะในด้านต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่น มีทั้งการถ่ายโอนภารกิจ หน้าที่งบประมาณและบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี	T๒	ผลผลิตสินค้าเกษตรกรรมมีต้นทุนการผลิตที่สูง แต่ขายราคาต่ำ และไม่มีความแน่นอนในเรื่องราคา จึงมีโอกาสทำกำไรได้น้อย
O๓	มีสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญๆ เช่น วัดพระบรมธาตุไชยาราชวรวิหาร และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติไชยา ทำให้เศรษฐกิจในชุมชนดีขึ้น	T๓	พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม ฤดูฝนมีน้ำท่วมขัง ฤดูแล้งขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค
O๔	ประชาชนให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของทางราชการเป็นอย่างดี และมีการรวมกลุ่มเป็นกลุ่มอาชีพอย่างหลากหลาย	T๔	คณะรัฐบาลและนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย จึงทำให้แนวทางการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ต่อเนื่อง
O๕	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาจัดหลักสูตรให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	T๕	การจัดสรรงบประมาณมีความล่าช้า และระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีขั้นตอนปฏิบัติที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน
		T๖	ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติทำให้ประชาชนในท้องถิ่นเกิดการบริโภคนิยมโดยเฉพาะในเด็กและเยาวชน

## ๒. การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

เทศบาลตำบลเวียง ได้จัดตั้งจากองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเป็นเทศบาลตำบลเวียง เมื่อวันที่ ๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลหนองบัวใหญ่มีเนื้อที่ประมาณ ๓๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๙,๓๗๕ ไร่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพทางกายภาพของเทศบาลตำบลเวียง และบริเวณพื้นที่ต่อเนื่อง สามารถสรุปสภาพปัญหาของชุมชนได้ ดังนี้

### ๑. ด้านกายภาพ

เนื่องจากสภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลเวียง มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบสูงและที่ราบลุ่ม เมื่อถึงฤดูฝนก็มีน้ำเอ่อล้นท่วมพื้นที่การเกษตรและที่อยู่อาศัยเป็นบางพื้นที่ของเทศบาลตำบลเวียง เพราะยังขาดการบูรณาการเรื่องการบริหารจัดการระบบการระบายน้ำที่มีประสิทธิภาพ กับพื้นที่เขตติดต่อ

### ๒. ด้านการคมนาคมและขนส่ง

ปัจจุบันเทศบาลตำบลเวียง มีถนนเชื่อมโยงกับชุมชนในเขตเทศบาล ระบบและโครงข่ายถนนแต่ละสายในเขตเทศบาลส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีตและถนนลูกรัง แต่ปัญหาทางด้านคมนาคมส่วนใหญ่คือถนนยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่โดยเฉพาะพื้นที่ราบสูงที่เชื่อมต่อกับพื้นที่ตำบลใกล้เคียง และถนนชำรุดในบางพื้นที่ ทำให้การคมนาคมไม่สะดวก

### ๓. ด้านแหล่งน้ำอุปโภคบริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

การให้บริการน้ำประปาครอบคลุมทุกพื้นที่ของเทศบาลตำบลเวียง โดยระบบน้ำประปาหมู่บ้าน ระบบบริหารจัดการน้ำประปาโดยเทศบาลตำบลเวียง และน้ำประปาโดยการประปาส่วนภูมิภาคในบางพื้นที่

น้ำเพื่อการเกษตร เนื่องจากพื้นที่มีการประกอบอาชีพหลัก คือ อาชีพการเกษตรกรรม เป็นส่วนใหญ่ ทำให้มีความต้องการใช้น้ำค่อนข้างมาก และยังไม่มีระบบจัดเก็บน้ำเพื่อใช้ในฤดูแล้งที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อปริมาณการใช้ และเกิดภาวะน้ำท่วมขังในฤดูฝน

### ๔. ไฟฟ้าแสงสว่าง

การให้บริการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังไม่ครอบคลุมพื้นที่เทศบาลตำบลเวียง

### ๕. ด้านสิ่งแวดล้อม

เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียงเริ่มก้าวสู่สภาพความเป็นเมือง แรงงานต่างด้าวและต่างถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมตามมา เช่น ปัญหาขยะ เนื่องจากประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี และมีบุคคลนอกพื้นที่นำขยะมาทิ้งในพื้นที่, ปัญหาเรื่องผู้ประกอบการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพไม่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบวิธีปฏิบัติ และปัญหาการปล่อยน้ำเสียจากสถานประกอบการลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติโดยไม่มีการบำบัดน้ำเสียที่ถูกวิธี ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพแวดล้อมชุมชนในอนาคตได้

### ๖. ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

ประชาชนยังมีความคิดว่าการบริหารจัดการเทศบาลเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ตนไม่มีหน้าที่ที่จะต้องดูแลรับผิดชอบ ทำให้การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ยังไม่มากเท่าที่ควร

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองของเทศบาลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

### ภารกิจหลัก

- ๑.) พัฒนาและบริหารจัดการระบบโครงข่ายคมนาคมขนส่ง และระบบสาธารณูปโภค-สาธารณูปการขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพมาตรฐานและทั่วถึง
- ๒.) ส่งเสริมการพัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่และพัฒนาให้เป็นบ้านเมืองสวยงาม
- ๓.) พัฒนาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้มีประสิทธิภาพ และชุมชนปราศจากมลภาวะ
- ๔.) ส่งเสริมและพัฒนาระบบควบคุมและบำบัดน้ำเสีย
- ๕.) พัฒนาและสนับสนุนการใช้ประโยชน์จากที่ดิน และการวางระบบผังเมืองอย่างมีส่วนร่วมและมีมาตรฐานวิชาการ
- ๖.) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีความรู้ควบคู่กับคุณธรรม
- ๗.) สนับสนุนการจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพพลามัยที่ดีและเสริมสร้างความสามัคคีในชุมชน
- ๘.) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา ตลอดจนการปลูกฝังจิตสำนึกให้ประชาชนมีความจงรักภักดีในสถาบันและเสริมสร้างความสมานฉันท์
- ๙.) เสริมสร้างสุขภาพของประชาชนให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ปลอดภัยจากโรคต่างๆ และพัฒนาสภาวะแวดล้อมที่ถูกสุขอนามัย
- ๑๐.) ส่งเสริมและพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์ให้ได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
- ๑๑.) สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนแบบบูรณาการ ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๑๒.) ส่งเสริมการปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนัก ตลอดจนเผื่อระวังและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วม
- ๑๓.) บริหารจัดการและพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
- ๑๔.) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
- ๑๕.) การพัฒนาการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง
- ๑๖.) เสริมสร้างความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๑๗.) พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย

**ภารกิจรอง**

- ๑.) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ และพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๒.) การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๓.) การส่งเสริมการพาณิชย์ และการลงทุน
- ๔.) การส่งเสริมการสร้างประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๕.) การประสานงานและให้ความร่วมมือแก่ส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๖.) ส่งเสริมการถ่ายโอนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๗.) การพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร
- ๘.) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการ

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเวียง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๖ อัตรากำลัง ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ๑๘ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๑ อัตรากำลัง และพนักงานจ้างทั่วไป ๖ อัตรากำลัง โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามส่วนราชการ เพื่อให้การปฏิบัติตามภารกิจเสร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๖ งานหลัก ดังนี้

(๑) งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในงานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล กิจการสภาตำบล การตรวจสอบภายใน งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ และงานกฎหมายคดี

(๒) งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานงบประมาณ งานเทศบัญญัติและระเบียบ

(๓) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานรักษาความสะอาด งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

(๔) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการปฏิบัติในงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และงานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส

(๕) งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานนิเทศการศึกษา

(๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอำนวยความสะดวก งานป้องกัน และงานฟื้นฟู เมื่อเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

(๑) งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี รับเงินเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตาที่ได้รับมอบหมาย

(๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานพัฒนารายได้ งานภาษีอากรค่าธรรมเนียม งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ งานแผนที่ภาษี และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน การจัดซื้อจัดจ้าง งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

(๑) งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานวิศวกรรม งานควบคุมการก่อสร้าง งานระบายน้ำ งานบำรุงรักษาลาน สะพาน ทางเท้าที่สาธารณะ งานสถาปัตยกรรมและการควบคุมอาคาร งานผังเมืองให้เป็นไปตามกฎหมาย และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

(๒) งานประสานสาธารณูปโภค ควบคุมดูแลการบริการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า งานช่างต่าง ๆ และเครื่องจักรกลมีภาระที่ต้องปฏิบัติ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๓) งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ควบคุมดูแลการกำจัดขยะมูลฝอยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพคุ้มค่า และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนา  
ท้องถิ่น เทศบาลตำบลเวียงได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและกรอบ  
อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ปัญหาด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์การส่งเสริม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้ ยั่งยืน	๑.สำนักปลัด	*งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -นักวิเคราะห์ (มอบหมายงาน) (๑)
		๒.กองช่าง	*งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล เนื่องจาก ทต.เวียง - วิศวกรโยธาปฏิบัติการ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด กลาง (๒) - คนงานทั่วไปประจำรถขยะ (๔)
๒.ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร	ยุทธศาสตร์การส่งเสริม การบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	๑.สำนักปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง
๓.ปัญหาด้านสังคม	๑.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านคุณภาพ ชีวิต ๒.ยุทธศาสตร์การ ส่งเสริมและอนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมจารีต ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	สำนักปลัด	*งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑) *งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (๑)  *งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม -นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) -ครู (๓) -ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๑) -ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)
๔.ปัญหาด้าน สาธารณสุข	ยุทธศาสตร์การส่งเสริม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้ ยั่งยืน	สำนักปลัด	*งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -นักวิเคราะห์ (มอบหมายงาน) (๑)

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๕.ปัญหาด้านการศึกษา	การส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ได้	สำนักปลัด	*งานบริหารการศึกษา -นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) -ครู (๓) -ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๑) -ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)
๖.ปัญหาด้านน้ำในการอุปโภค บริโภค	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านคุณภาพชีวิต	๑.สำนักปลัด ๒.กองช่าง	*งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -ผู้ช่วยพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (๑) *งานประสานสาธารณูปโภค -วิศวกรโยธาปฏิบัติการ (๑) -ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา
๗.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และระบบ สาธารณูปโภค	๒.กองช่าง	*งานก่อสร้างออกแบบและควบคุม อาคาร -นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) -ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) *งานประสานสาธารณูปโภค -วิศวกรโยธาปฏิบัติการ (๑) -ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา (๑) -คนงานทั่วไป
๘.ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านคุณภาพชีวิต	สำนักปลัด	*งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -พนักงานพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) -ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน (๑)
		กองช่าง	*งานก่อสร้างออกแบบและควบคุม อาคาร -นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) -ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) *งานออกแบบและควบคุมอาคาร -วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑) *งานประสานสาธารณูปโภค -ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาล ตำบลเวียง ทั้งสิ้น ๒๙ ตำแหน่ง ๓๖ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๑๖ ตำแหน่ง ๑๙ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล	๑	
๒	สำนักปลัด	๙	- พนักงานเทศบาล จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (ต้น) จำนวน ๑ อัตรา ๒. นักทรัพยากรบุคคล ชก. จำนวน ๑ อัตรา ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. จำนวน ๑ อัตรา ๔. นักพัฒนาชุมชน ชก. จำนวน ๑ อัตรา ๕. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ๖. เจ้าพนักงานธุรการ ชง. จำนวน ๑ อัตรา ๗. ครู จำนวน ๓ อัตรา (เงินอุดหนุน)
๔		๔	- พนักงานเทศบาล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (ต้น) จำนวน ๑ อัตรา ๒. นักวิชาการคลัง ชก. จำนวน ๑ อัตรา ๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ชง. จำนวน ๑ อัตรา
๕		๔	- พนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (ต้น) จำนวน ๑ อัตรา ๒. วิศวกรโยธาปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา ๓. นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๒ อัตรา
รวม		๑๙	

## ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๙ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด	๕	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๓ อัตรา ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรา ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ๑. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา ๒. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)
๒	กองคลัง	๓	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
๓	กองช่าง	๓	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง จำนวน ๒ อัตรา
รวม		๑๑	

## ๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๔ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด	๒	๑. คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ๒. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา
๒	กองคลัง	-	
๓	กองช่าง	๕	๑. คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ๒. คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๔ อัตรา
รวม		๗	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) มีทิศทางการกำหนด และปรับอัตรากำลัง ๓ กรณี ดังนี้

**๑. อัตรากำลังคงที่/คงเดิม** จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และ ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง ๓๖ อัตรา ดังนี้

(๑) พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา (เงินอุดหนุน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา)

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา (เงินอุดหนุน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา)

(๓) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๗ อัตรา (เงินอุดหนุน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา)

**๒. อัตรากำลังเพิ่ม/กำหนดเพิ่มเติม** จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและ คุณภาพของงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น แต่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้ เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

**๓. อัตรากำลังลด/ยุบเลิกตำแหน่ง** จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง

๓.๑ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพ ของงาน และปริมาณงานไม่ลดลง เนื่องจากยังสรรหาไม่ได้ในบางตำแหน่ง ซึ่งเทศบาลได้ดำเนินการร้อง ขอให้กรมสอบแข่งขันเพื่อบรรจุพนักงานเทศบาลในตำแหน่งว่าง และยังมีความจำเป็นที่จะต้องสรรหา พนักงานจ้างที่ยังว่างอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ๑ อัตรา เนื่องจากงานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลยังมีปริมาณงานมากขึ้น จึงยังคงขอคงตำแหน่งนี้ไว้ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ตามแนวโน้มของปริมาณงานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่เพิ่มขึ้น จึงไม่ยุบเลิกตำแหน่ง ว่างนี้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

ตามที่เทศบาลตำบลเวียงได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาลตำบลเวียง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียง ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับเทศบาลได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเวียง เป็นเทศบาลสามัญ โดยมีตำแหน่งบริหาร คือ ตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาลตำบลเวียง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๖ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานนโยบายและแผน
- (๓) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๔) งานสวัสดิการและสังคม
- (๕) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งาน แผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การ ควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

(๑) งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร

(๒) งานประสานสาธารณูปโภค

(๓) งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด เทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานกิจการสภาเทศบาลตำบล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p>๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส</li> </ul>	<p>๑. สำนักปลัด เทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานกิจการสภาเทศบาลตำบล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> </ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานเทศบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p>๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p>๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
<p>๑.๕ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการ</li> <li>- งานจัดการศึกษา</li> <li>- งานนิเทศการศึกษา</li> </ul> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	<p>๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</li> <li>- งานนิเทศการศึกษา</li> </ul> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง     ผู้อำนวยการคลัง     (นักบริหารงานคลัง ๗)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและงานการบัญชี</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p>๒.๒ งานทะเบียนและทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานการจัดซื้อ จัดจ้าง</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๒. กองคลัง     ผู้อำนวยการคลัง     (นักบริหารงานคลัง ๗)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและงานการบัญชี</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p>๒.๒ งานทะเบียนและทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานการจัดซื้อ จัดจ้าง</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b> <b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b> <b>(นักบริหารงานช่าง ๖)</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานออกแบบและประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้าง</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า</li> </ul> <p>ที่สาธารณะ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ</li> </ul> <p>มอบหมาย</p> <p>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p>	<p><b>๒. กองช่าง</b> <b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b> <b>(นักบริหารงานช่าง ๖)</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานออกแบบและประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้าง</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า</li> </ul> <p>ที่สาธารณะ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ</li> </ul> <p>มอบหมาย</p> <p>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p>	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเวียง ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้าง การกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสม กับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อเทศบาลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึง กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตร กำลัง เดิม (อัตร)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตร กำลังที่ ต้องการ (อัตร)	หมายเหตุ
ทต.เวียง	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาลตำบลเวียง)	บริหาร ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาลตำบลเวียง)	๑	ตาม โครงสร้าง มีคนครอง

**ผลการวิเคราะห์ :** ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาลตำบลเวียง) กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างของเทศบาลประเภทสามัญ เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ของเทศบาลตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป

สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ มีคนครอง
<b>ผลการวิเคราะห์ :</b> ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการ ราชการของเทศบาล ประเภทสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณ งาน และภาระหน้าที่ของเทศบาลตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป						
งานบริหาร ทั่วไป	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑.๓๘ = ๑	มีคนครอง
	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๒.๑๗ = ๒	มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		มีคนครอง
	พนักงานขับรถยนต์	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑.๑๙ = ๑	มีคนครอง
	คนงานทั่วไป	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	คนงานทั่วไป	๑.๑๓ = ๑	มีคนครอง
<b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานบริหารทั่วไป มีด้วยพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้ ๑. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๔. พนักงานขับรถยนต์ ๕. คนงานทั่วไป กรอบอัตรปัจจุบัน มีพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีผู้ดำรงตำแหน่งครบ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้ ๑. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๘ คน) ๒. พนักงานขับรถยนต์ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๙ คน) ๓. คนงานทั่วไป (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๓ คน) ๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ } อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๑๗ คน ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและ คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายใน ด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป						

งานนโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	} ๒.๑๗ = ๒	มีนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พจน.ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		มีนครอง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานนโยบายและแผน มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ และมีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๑๗ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	๑.๒๐ = ๑	คำสั่งมอบหมายงาน
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีพนักงานเทศบาล ซึ่งได้รับคำสั่งมอบหมายงานให้ปฏิบัติงาน เนื่องจากสามารถปฏิบัติงาน ได้ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน ปริมาณงานยังอยู่ในความเหมาะสมที่จะปฏิบัติได้ และเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายของของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</p>						
งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑.๒๕ = ๑	มีนครอง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๐ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						
งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	-	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๒๔ = ๑	ว่าง
	ครู คศ.๑ (ตำแหน่งจัดสรรจาก สก.)	(ผู้ปฏิบัติ)	๓	ครู คศ.๑ (ตำแหน่งจัดสรรจาก สก.)	๓	มีนครอง (เงินอุดหนุน)
	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พจน.ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	มีนครอง (เงินอุดหนุน)
	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (รอกการจัดสรรจาก สก.)	(ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก (รอกการจัดสรรจาก สก.)	๑	มีนครอง (เงินอุดหนุน) (เงินอุดหนุน)

<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีพนักงานเทศบาลตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๔) ตามแผนอัตรากำลังเดิม และยังคงไว้ในแผนอัตรากำลังใหม่เนื่องจากยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลเวียง จำนวน ๒ ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดพระบรมธาตุไชยา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามสัก โดยมีพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา ตำแหน่งและจำนวนอัตราตำแหน่งในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสองแห่ง เป็นตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนสำหรับอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และมีเงินค่าตอบแทนส่วนเกินของพนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งต้องตั้งจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาล ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนจ.ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๒๓ = ๑	มีนครอง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ</p> <p>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๓ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	ตำแหน่งตามโครงสร้างฯ
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบล ประเภทสามัญ เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ของเทศบาล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						
งานการเงินและบัญชี	นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๒๘ = ๑	มีนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนจ.ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑.๑๘ = ๑	มีนครอง

**ผลการวิเคราะห์ :** งานการเงินและบัญชี มีพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการคลังชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๘ คน)

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๘ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	๑.๒๘ = ๑	ว่าง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	๑.๑๘ = ๑	มีคนครอง

**ผลการวิเคราะห์ :** งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๘ คน)

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๘ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป

งานทะเบียน ทรัพย์สินและ พัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	} ๒.๔๐ = ๒	มีนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		มีนครอง

**ผลการวิเคราะห์ :** งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน } ๒.๔๐  
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ } = ๒

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป

กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ
---------	--	-------------------------------------	---	--	---	------------------------------

**ผลการวิเคราะห์ :** ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ของเทศบาลตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป

งานก่อสร้าง ออกแบบและ ควบคุมอาคาร	วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ปฏิบัติ)	๑	วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ	๑.๒๘ = ๑	มีนครอง
	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๒	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๒.๓๘ = ๒	ว่าง

**ผลการวิเคราะห์ :** งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๑. วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๙)  
๒. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน /ชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๓๘)

ซึ่งตำแหน่งวิศวกรโยธามีผู้ดำรงตำแหน่งแล้ว ส่วนตำแหน่งนายช่างโยธากำลังร้องขอให้กรมฯ สอบแข่งขันเพื่อบรรจุลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ซึ่งยังมีความจำเป็นต่อภารกิจ จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป

งานประสาน สาธารณูปโภค	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการ ประปา	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการ ประปา	๒.๑๗ = ๒	มีคนครอง
	คนงานทั่วไป	พนจ.ทั่วไป	๑	คนงานทั่วไป		มีคนครอง
<b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานประสานสาธารณูปโภค มีพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา และคนงานทั่วไป กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งครบ (อัตราที่ต้องการ ๒.๑๗ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป						
งานกำจัดขยะ มูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดกลาง	พนักงานจ้ างมภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๒	พ นั ก ง า น ขั บ เครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒.๑๗	มีคนครอง ๑ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา
	คนงานทั่วไปประจำรถ ขยะ	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๔	คนงานทั่วไปประจำรถ ขยะ		๔.๔๐
<b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานกำจัดขยะมูลและสิ่งปฏิกูล มีพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๖ อัตรา คือ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ๒ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา และว่าง ๑ อัตรา อัตรากำลังที่ต้องการ (๒.๑๗ คน) และตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีคนครองตำแหน่งครบทั้ง ๔ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๔.๔๐ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป						

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	<b>สำนักงานปลัด ทต.</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) <b>งานบริหารทั่วไป</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) <b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	พนง.ขับรถยนต์ <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	คนงานทั่วไป <b>งานนโยบายและแผน</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ชก.) <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผช.จพง.ธุรการ <b>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-	<b>งานสวัสดิการและสังคม</b>	-	-	-	-	-	-	-	
๑๐	นักพัฒนาชุมชน (ชก.) <b>งานการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รอ บ/ช)
๑๒	ครู (ค.ศ.๑) <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก <b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้างภารกิจ</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๑๕	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	<b>กองคลัง</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	<b>งานการบัญชี</b> นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	<b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b> นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(รอรับ/ช)
๕	<b>พนักงานจ้าง</b> ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	<b>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b> เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b> ผช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำลังสรรหา
	รวม	๗	-	๗	๗	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	<b>กองช่าง</b> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รายงาน สณ.)
	<b>งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร</b>								
๒	วิศวกรรมโยธา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รอ น/ช)
๔	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รอ น/ช)
	<b>งานประสานสาธารณูปโภค</b>								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</b>								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๘	คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)  
ขอเทศบาลตำบลเวียง อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักงานปลัดเทศบาล	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
๓	กองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๔	กองช่าง	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
<b>รวม</b>		<b>๓๖</b>	<b>๓๖</b>	<b>๓๖</b>	<b>๓๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น  
(แยกตามส่วนราชการ)

๑. พนักงานเทศบาล

๑.๑ ปลัดเทศบาล ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๓๗,๘๓๐	๖๒๑,๙๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๕๐	

๑.๒ สำนักปลัด มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ปัจจุบัน ๗ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๒๔,๔๙๐	๓๓๕,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	
๒	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๒๔,๔๙๐	๒๒๙,๙๒๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๒๔,๔๙๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	
๔	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	-	๓๐๕,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๓๐๐	๑๒,๕๕๐	ว่าง
๕	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๒๕,๔๗๐	๒๑๔,๕๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๒๖,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	
๗	ครู (คศ.๑)	๑	๒๒,๐๐๐	๒๖๔,๐๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	เงินอุดหนุน
๘	ครู (คศ.๑)	๑	๒๑,๕๗๐	๒๕๘,๘๕๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	เงินอุดหนุน
๙	ครู (คศ.๑)	๑	๒๐,๗๔๐	๒๔๘,๘๘๐	๙,๙๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	เงินอุดหนุน

๑.๒.๑ ปี ๒๕๖๑ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม

๑.๒.๒ ปี ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม

๑.๒.๓ ปี ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม

## ๑.๓ กองคลัง มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ปัจจุบัน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๑,๓๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	
๒	นักวิชาการคลัง ชก.	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๓๐๐	๑๒,๕๔๐	ว่าง
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	

๑.๓.๑ ปี ๒๕๖๑ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม

๑.๓.๒ ปี ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม

๑.๓.๓ ปี ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม

## ๑.๔ กองช่าง มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ปัจจุบัน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๒๘๐	ว่าง
๒	วิศวกรโยธา ชก.	๑	๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	
๓	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐	ว่าง
๔	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐	ว่าง

๑.๓.๑ ปี ๒๕๖๑ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม

๑.๓.๒ ปี ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม

๑.๓.๓ ปี ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม

## ๒.พนักงานจ้าง

## ๒.๑ สำนักปลัด มีอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานจ้างตามภารกิจ มีอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ ปัจจุบัน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๗๔๐	๑๒๘,๘๘๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๙,๗๘๐	๑๑๗,๓๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑๑,๕๕๐	๑๓๘,๖๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	
๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	
๕	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๑๑,๐๙๐	๑๓๓,๐๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	ตั้งส่วนเกิน

- พนักงานจ้างทั่วไป มีอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป ปัจจุบัน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	เงินอุดหนุน

๒.๒ กองคลัง มีอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ ปัจจุบัน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๑,๕๘๐	๑๓๘,๙๖๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๒,๑๙๐	๑๔๖,๒๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	ว่าง

๒.๒.๑ ปี ๒๕๖๑ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม

๒.๒.๒ ปี ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม

๒.๒.๓ ปี ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม

๒.๓ กองช่าง มีอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานจ้างตามภารกิจ มีอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ ปัจจุบัน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑๘,๖๕๐	๒๒๓,๘๐๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	
๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	ว่าง
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๙,๘๓๐	๑๑๗,๙๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	

- พนักงานจ้างทั่วไป มีอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป ปัจจุบัน ๒ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	คนงานประจำรถขยะ	๔	๙,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	-	-	-	
๒	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	

๒.๓.๑ ปี ๒๕๖๑ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม

๒.๓.๒ ปี ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม

๒.๓.๓ ปี ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม

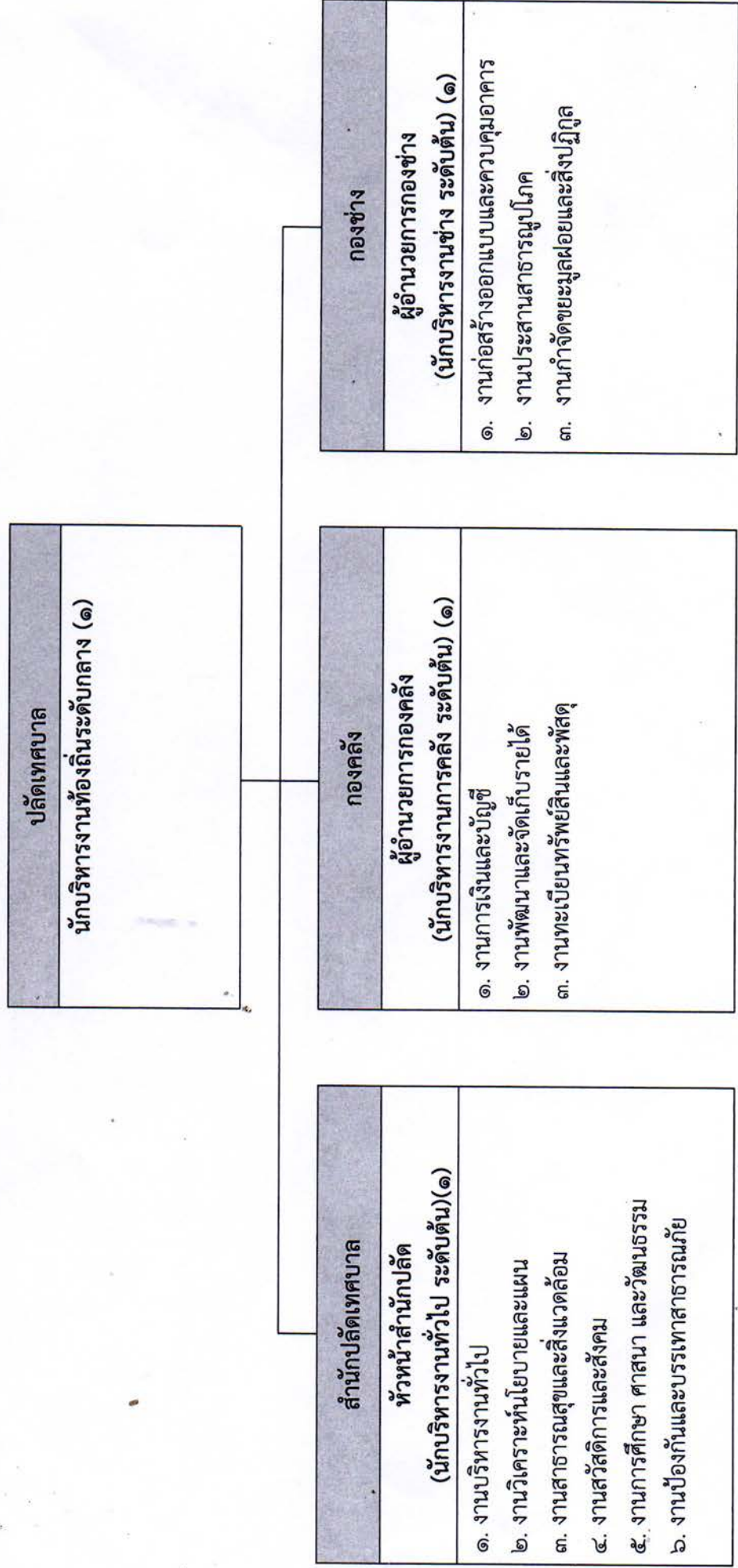
๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต่อ			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๒๑,๙๖๐	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๘,๒๘๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐		
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐		
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐		
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐		
๕	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๓๐๐	๑๒,๓๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๖๒๐	๓๙๑,๑๖๐		
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๐	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๘๐	๑๒,๒๘๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๑,๐๐๐		
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๖๘๐		
๘	ครู	ค.ศ.๑	๓	๓	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๑๒๘,๘๘๐	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๓๓,๐๔๐	๑๓๘,๒๘๐	๑๔๓,๕๒๐		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๑,๒๐๐		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		๑	๑	๑๓๘,๖๐๐	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๑๔๔,๒๘๐	๑๕๐,๑๖๐	๑๕๖,๐๘๐		
๑๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐		
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๓๓,๐๘๐	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๑๓๘,๖๘๐	๑๔๓,๓๒๐	๑๔๘,๐๐๐		ตั้งส่วนเกิน
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๕	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๖	กองคลัง		๑	๑	๔๑๘,๐๘๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๐๐๐		
๑๗	ผู้อำนวยการคลัง	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐		
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๓๐๐	๑๒,๓๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๖๒๐	๓๙๑,๑๖๐		

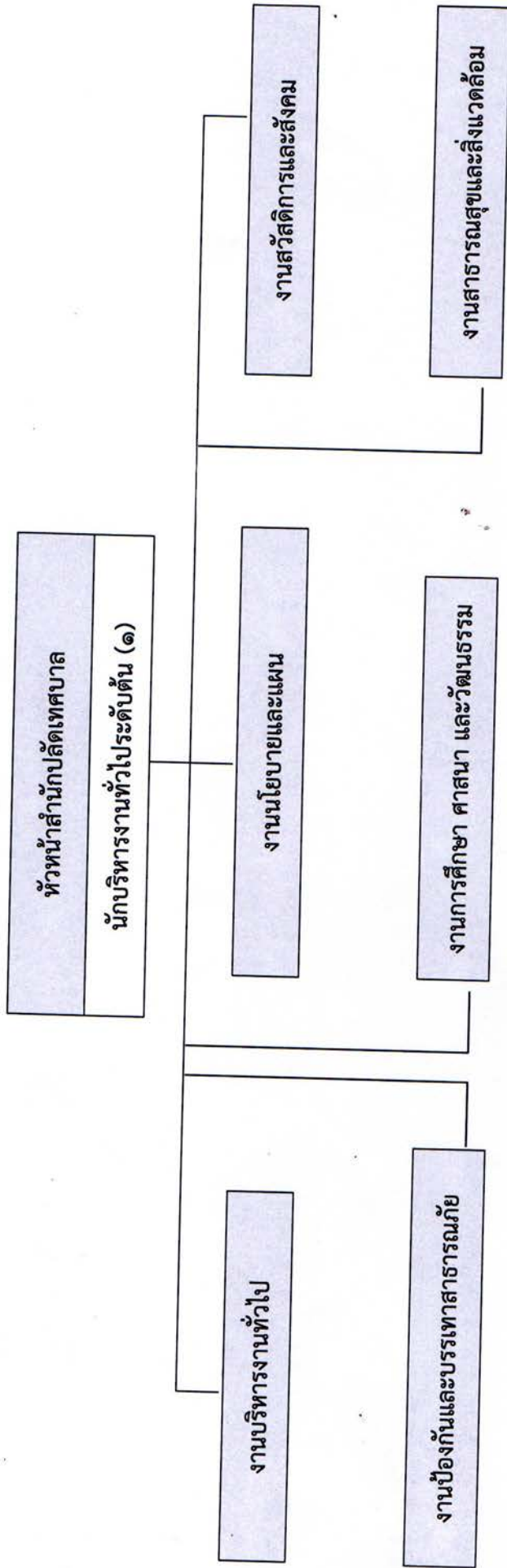
ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต่อ				อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑๓๘,๙๖๐	๑	๑	๑	๑	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๖๐๐	๑๕๐,๔๘๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๔๖,๒๘๐	๑	๑	๑	๑	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๑๖๐	๑๕๘,๒๘๐	๑๖๔,๖๔๐	๑๖๔,๖๔๐	๑๖๔,๖๔๐	๑๖๔,๖๔๐		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๕๕,๕๒๐		
	<b>กองช่าง</b>																			
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๖๐๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๕๓,๓๘๐	๔๕๗,๖๖๐	๔๕๗,๖๖๐	๔๕๗,๖๖๐	๔๕๗,๖๖๐		
๒๔	วิศวกรโยธา	ปก.	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	๑	-	๘,๘๘๐	๙,๖๔๐	๑๐,๐๐๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๖๗,๒๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๗๑,๒๐๐		
๒๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๒๘๗,๙๐๐	๑	๑	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๒,๑๖๐	๓๑๖,๖๐๐	๓๑๖,๖๐๐	๓๑๖,๖๐๐	๓๑๖,๖๐๐		
๒๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๒๘๗,๙๐๐	๑	๑	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๒,๑๖๐	๓๑๖,๖๐๐	๓๑๖,๖๐๐	๓๑๖,๖๐๐	๓๑๖,๖๐๐		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๒๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	๒๒๓,๘๐๐	๑	๑	๑	๑	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๒,๘๐๐	๒๓๗,๑๖๐	๒๔๑,๕๒๐	๒๔๑,๕๒๐	๒๔๑,๕๒๐	๒๔๑,๕๒๐		
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๑,๕๖๐	๑๙๕,๙๒๐	๑๙๕,๙๒๐	๑๙๕,๙๒๐	๑๙๕,๙๒๐		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา		๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑	๑	๑	-	๔,๘๐๐	๕,๑๖๐	๕,๕๒๐	๑๒๒,๗๖๐	๑๒๖,๑๒๐	๑๲๙,๔๘๐	๑๲๙,๔๘๐	๑๲๙,๔๘๐	๑๲๙,๔๘๐		
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๓๐	คนงานประจําการขยะ		๔	๔๓๒,๐๐๐	๔	๔	๔	๔	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐		
๓๑	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
(๔) รวม				๗,๓๓๕,๗๒๐									๗,๓๓๕,๗๒๐	๗,๓๓๕,๗๒๐	๗,๓๓๕,๗๒๐	๗,๓๓๕,๗๒๐	๗,๓๓๕,๗๒๐	๗,๓๓๕,๗๒๐		
(๕) ประมวลผลการประเมินตนเองของหน่วยงานอื่น ๒๐ %																				
(๖) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
(๗) คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				

หมายเหตุ ๑.ปท.ตั้งงบประมาณตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ไว้จำนวน ๓๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท  
 ๒.งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน ๓๓,๐๗๕,๐๐๐ บาท  
 ๓.งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๓๔,๗๒๘,๗๕๐ บาท  
 ๔.ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (๓๑,๕๐๐,๐๐๐ \* ๕% + ๓๑,๕๐๐,๐๐๐ \* ๓% = ๓๓,๐๗๕,๐๐๐) บาท

### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

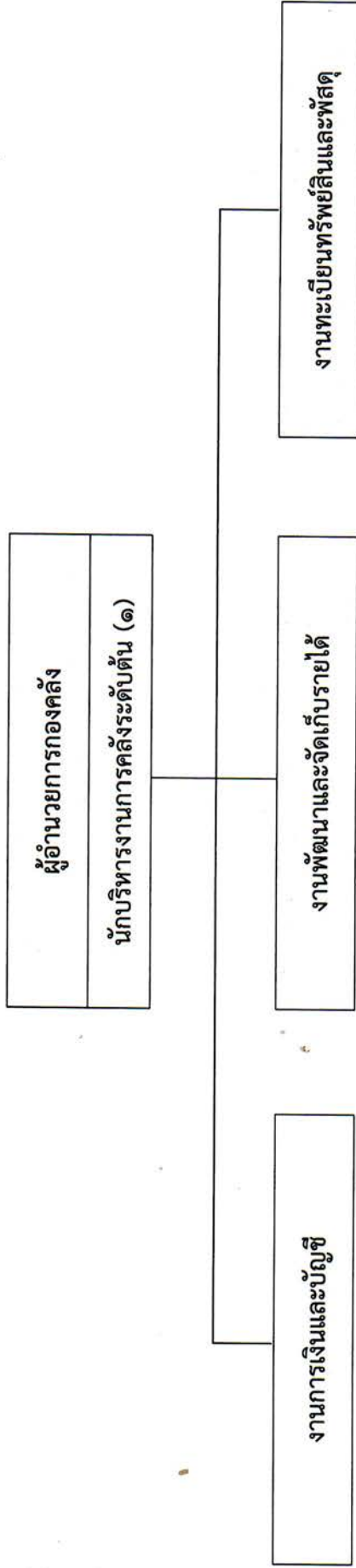


### โครงสร้างสำนักปลัด



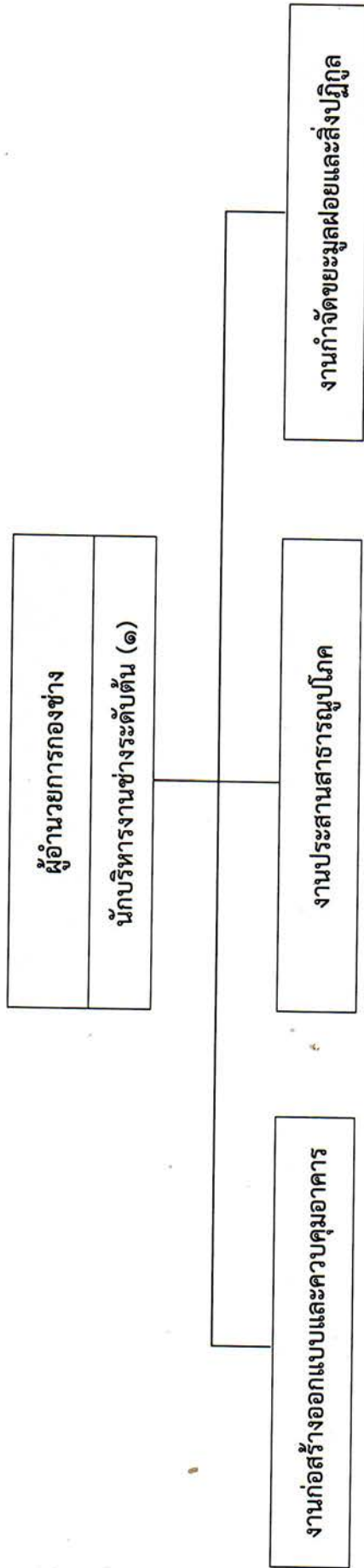
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ			รวม
											ภารกิจ	ทั่วไป*		
จำนวน	๑	-	-	๓	-	-	-	-	๑	-	-	๕	๒	๑๖

## โครงสร้างองค์กร



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการปฏิบัติ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*				
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๗	

## โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*	รวม		
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	-	๓	๕	๑๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑  
เทศบาลตำบลเวียง อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
	พนักงานเทศบาล											
๑	นายธนิต สติยานุรักษ์ (การปกครองท้องถิ่น)	ร.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาลตำบลเวียง (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาลตำบลเวียง (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๕๓,๔๖๐ (๓๗,๘๓๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๒๑,๔๖๐
	พนักงานเทศบาล											
๒	นายไพศาล หนูพึ่ง	วทบ. (เคมี)	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๒๔๓,๘๘๐ (๒๔,๔๔๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๓๕,๘๘๐
๓	นางสุรณา ดั่งโยธา	ร.ม.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๔๓,๘๘๐	-	
๔	นางรัตนา สุดา เพชรน้อย	ร.ม.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๔๓,๘๘๐	-	
๕		-	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๖	นายสมัญญา เทีย	ร.ม.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	
๗	นางสาวปณิศา เวชจันทร์ (คอมพิวเตอร์)	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๓๑๓,๔๕๐	-	
๘	นางสาวโสภิตา เข็มซูล	ศ.ป. (การศึกษาปฐมวัย)	๘๒-๒-๐๐๖๓	ครู	คศ.๑	๘๒-๒-๐๐๖๓	ครู	-	คศ.๑	๒๖๔,๐๐๐	-	(เงินอุดหนุน)
๙	นางลิลาวรรณ ทองพรหม	ศ.ป. (การศึกษาปฐมวัย)	๘๔-๒-๐๒๓๖	ครู	คศ.๑	๘๔-๒-๐๒๓๖	ครู	-	คศ.๑	๒๕๘,๘๕๐	-	(เงินอุดหนุน)
๑๐	นางเยาวลักษณ์ คงนคร	ศ.ป. (การศึกษาปฐมวัย)	๘๔-๒-๐๐๘๒	ครู	คศ.๑	๘๔-๒-๐๐๘๒	ครู	-	คศ.๑	๒๔๘,๘๘๐	-	(เงินอุดหนุน)



ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
			กรอบข้าง (๑๕)				กรอบข้าง (๑๕)								
	พนักงานเทศบาล														
๒๕	-	-	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง	อท.	ต้น	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง	อท.	ต้น	๕๒,๐๐๐	-	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)	
๒๖	นายศรราช สุวรรณ	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรรมโยธา	วิชาการ	ปก.	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรรมโยธา	วิชาการ	ปก.	-	-	-	-	
๒๗	-	-	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	-	-	๒๔๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๒๕๓,๖๕๐	
๒๘	-	-	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	-	-	๒๔๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๒๕๓,๖๕๐ (ว่างเต็ม)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๙	นายบริสุทธิ์ เดชเกลี้ยง	ทักษะ (ประสบการณ์ ๕ ปี)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	-	-	๒๒๓,๕๐๐	-	
๓๐	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑๘๐,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
๓๑	นายก้านรงค์ แก้วแมน	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	-	-	-	๑๑๗,๕๖๐	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๒	นายสุมล อินทร์อักษร	รป.	-	คนงานทั่วไปประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานทั่วไปประจำรถขยะ	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๓๓	นายเสกสรร ขุนพรหม	ปวส.	-	คนงานทั่วไปประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานทั่วไปประจำรถขยะ	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๓๔	นายธนพล ฤทธิงรักษ์	ม.๖	-	คนงานทั่วไปประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานทั่วไปประจำรถขยะ	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๓๕	นายปริญญา นาคตุก	ม.๓	-	คนงานทั่วไปประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานทั่วไปประจำรถขยะ	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๓๖	นายวีไล เมืองนิเวศน์	ป.๖	-	คนงานทั่วไปประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานทั่วไปประจำรถขยะ	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลเวียงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๐) พ.ศ. ๒๕๕๔ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนว

ระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล รวมทั้งเทศบาลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๐) พ.ศ. ๒๕๕๔ และแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง**

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ดังนี้

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