แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน
อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๘
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๗

ภาคผนวก

๑. บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ·

๒. บัญชีสรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตราว่าง

๓. บัญชีสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๔. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๕. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

---

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลาง พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วน ราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น (เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดเชียงราย) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระยะที่กำหนดเมื่อครบกำหนดรอบตามระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมารตฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรา ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่

มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำลบเวียงเชียงแสน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐหรือ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

๓. กรอบแนวคิด ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้อำนวยการช่าง และหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็นกรรมการและเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ และผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทศบาล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพปัญหาพื้นที่ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและ ตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้ค่านึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณี ของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้อง กับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงาน โครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบ กับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ กำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กร ในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล หรือพนักงานครูเทศบาลทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobtus) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายใน ให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ดังนี้

พนักงานส่วนท้องถิ่น : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลางด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการทำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น เน้นการกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ อย่างไรก็ตามเพื่อให้สามารถบริหารการกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ใน การบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ

การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

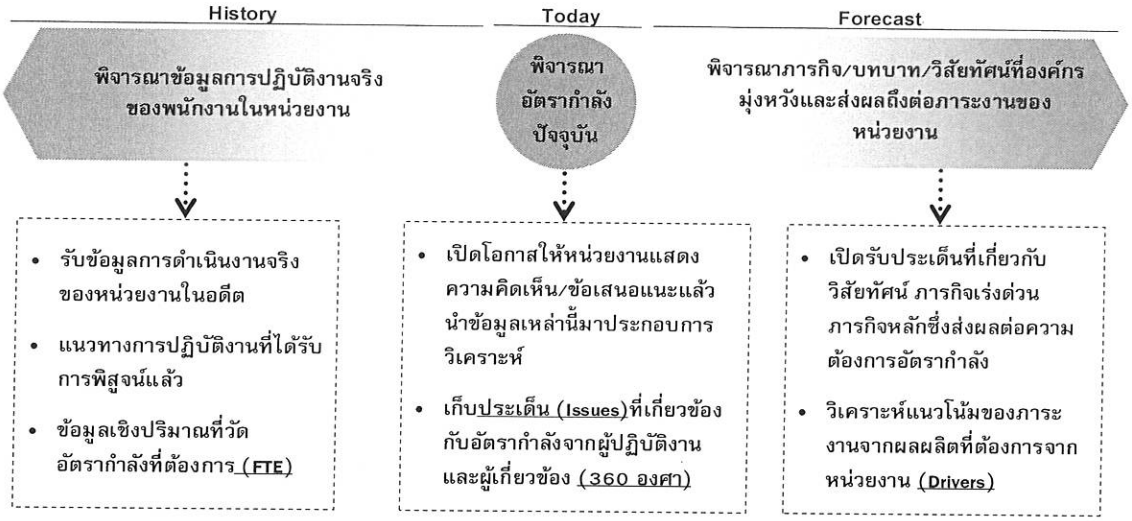
- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานโภชนาการและอาหารปลอดภัย งานคุ้มครองผู้บริโภค การควบคุมและป้องกันโรค งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานสัตวแพทย์ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

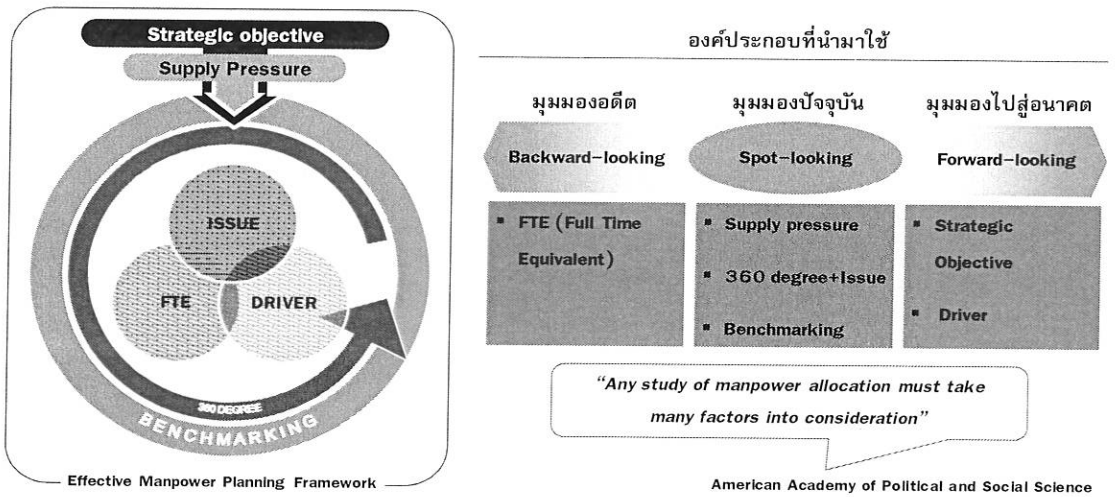
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษา เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u> เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสนพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u> เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสนเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u> โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเชียงแสน ปลัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลเวียง และเทศบาลตำบลโยนก ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่พื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะคล้ายกัน

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตราองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ ที่ใกล้เคียงกันดังนี้

เทศบาลตำบลเวียง		เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน		เทศบาลตำบลโยนก	
ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
รองปลัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (บริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑				
สำนักปลัดเทศบาล		สำนักปลัดเทศบาล		สำนักปลัดเทศบาล	
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑				

เทศบาลตำบลเวียง		เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน		เทศบาลตำบลโยนก	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
นิติกร	๑			นิติกร	๑
นักวิเคราะห์ ฯ	๑	นักวิเคราะห์ ฯ	๑	นักวิเคราะห์ ฯ	๑
เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	๑	เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	๑	เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	๑
นักทรัพยากรบุคคล	๑	นักทรัพยากรบุคคล	๑	นักทรัพยากรบุคคล	๑
นักพัฒนาชุมชน	๑	นักพัฒนาชุมชน	๑	นักพัฒนาชุมชน	๑
นักวิชาการสาธารณสุข	๑			นักวิชาการสาธารณสุข	๑
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑		
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	นักจัดการงานทั่วไป	๑	นักจัดการงานทั่วไป	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑				
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	เจ้าพนักงานเทศกิจ	๑		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑		
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ ฯ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		
ผู้ช่วยนิติกร	๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑		
คนงาน	๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑		
		คนงาน	๗		
กองคลัง		**กองคลัง**		**กองคลัง**	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑
นักวิชาการพัสดุ	๑			นักวิชาการพัสดุ	๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑			นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	นักวิชาการคลัง	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	ผู้ช่วยลูกมือช่างแผนที่ภาษี	๑		

เทศบาลตำบลเวียง		เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน		เทศบาลตำบลโยนก	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	คนงาน	๔		
คนงาน	๑				
กองช่าง		**กองช่าง**		**กองช่าง**	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑				
วิศวกรโยธา	๑	นายช่างโยธา	๑	นายช่างโยธา	๒
		นายช่างเครื่องกล	๑		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑		
		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑		
คนงาน	๑	คนงาน	๖	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑
กองการศึกษา		**กองการศึกษา**		**กองการศึกษา**	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑			หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
นักวิชาการศึกษา	๑	นักวิชาการศึกษา	๑		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑		
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		
		คนงาน	๒		
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	๑		
		ครู (ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓)	๒		
ครู (ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๓	ครู (ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๔	ครู (ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๓
ครู (ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๒	ครู (ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๗		

เทศบาลตำบลเวียง		เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน		เทศบาลตำบลโยนก	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	ผู้ดูแลเด็ก	๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑
		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑		
		พยาบาลวิชาชีพ	๑		
		เจ้าพนักงานธุรการ	๑		
		คนงาน	๑๑		
หน่วยตรวจสอบภายใน		**หน่วยตรวจสอบภายใน**		**หน่วยตรวจสอบภายใน**	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑
รวมทั้งสิ้น	**๖๐**	**รวมทั้งสิ้น**	**๘๒**	**รวมทั้งสิ้น**	**๒๗**
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	
๕๙,๒๒๑,๙๐๐ บาท		๗๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท		๓๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท	

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน เทศบาลตำบลเวียง และเทศบาลตำบลโยนก ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันมาก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ต้องมีการปรับเปลี่ยน คือให้มีการยุบตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเมื่อตำแหน่งว่าง และให้ยุบกรอบพนักงานจ้างทั่วไปทุกตำแหน่ง เพื่อลดปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และระงับการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ที่เป็นอัตราว่างไปก่อนจนกว่าจะคำนวณภาระค่าใช้จ่ายที่แท้จริง ให้เป็นไปตามระเบียบ

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ

และเลขานุการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมี ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามี ส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ อย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายและภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเปลี่ย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสนสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสนนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้ กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ คือ "เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสนมุ่งพัฒนาให้ประชาชนมีคุณภาพ บริหารจัดการบนพื้นฐานตามหลัก ธรรมาภิบาล" ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่ สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหา ให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนา ได้กำนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ <u>การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่งโครงสร้างพื้นฐานภายในท้องถิ่น</u>

พันธกิจ <u>จัดให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางน้ำและทางบก</u>

เป้าประสงค์ <u>การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกในชุมชน</u>

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ระบบคมนาคม และขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน ทางระบายน้ำ ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
- มีไฟฟ้าส่องว่างครบทั้งพื้นที่
- มีอาคาร/ศาลาที่ได้มาตรฐาน
- จำนวนเครื่องหมายบังคับ, สัญญาณครบถ้วนเครื่องขยายเสียงหอกระจายข่าวเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาระบบคมนาคม และขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน สะพานทางระบายน้ำและอื่นๆ	๑. จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้น และมีมาตรฐาน ๒. จำนวนท่อและรางระบายน้ำ ฯลฯ เพิ่มขึ้นและได้รับ การบำรุงรักษา
๒. การก่อสร้างและปรับปรุงหอประชุม และศาลาเอนกประสงค์ของหมู่บ้าน	มีหอประชุม และศาลาฯ ที่ได้มาตรฐานใช้งานมากขึ้น
๓. การติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ	มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน
๔. การพัฒนาระบบจราจรและสื่อประชาสัมพันธ์ภายในหมู่บ้าน	จำนวนเครื่องหมายบังคับ, สัญญาณไฟครบถ้วน. มีเครื่องขยายเสียงหอกระจายข่าวในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่ง ภายในองค์กรปกครองท้องถิ่นเพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุนภายในท้องถิ่น และการเชื่อมโยงประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

พันธกิจ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในท้องถิ่น, การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนในท้องถิ่น

เป้าประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ดีขึ้น
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ประชาชนในพื้นที่มีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น
- เพิ่มศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของตำบล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการสร้างงานและสร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้	มีการสร้างงาน เพิ่มรายได้ในพื้นที่
๒. เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	มีแหล่งท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานและได้รับการพัฒนาด้านการบริการ และด้านอื่นๆ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น	สินค้าในชุมชนมีแหล่งตลาดและเป็นที่รู้จัก

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตสินค้าทางการเกษตรคุณภาพมาตรฐานสากล และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา เพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยว

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พันธกิจ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เป้าประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ดีขึ้น
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- เด็ก และเยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
- อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม มีปัญญาท้องถิ่น
- พัฒนาสื่อการเรียนการสอน เพิ่มเทคโนโลยีสมัยใหม่

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในและนอกระบบในท้องถิ่น	การศึกษาทั่วถึง
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรม ประเพณีและค่านิยมล้านนา	อนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ วัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. พัฒนาสื่อการเรียนการเรียนการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่	มีสื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีสมัยใหม่ใช้

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด,กองการศึกษา เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

- ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ <u>การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม เพื่อประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข</u>

พันธกิจ <u>การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ</u>

เป้าประสงค์ <u>การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ดีขึ้น</u>

<u>ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์</u>

- เด็ก เยาวชน และประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง
- ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน, การมีสถานที่พักผ่อนของชุมชน
- ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข การอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	การบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
๒. เสริมและสนับสนุนการสังคมสงเคราะห์ สวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ผู้ด้อยโอกาสได้รับความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น	มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	ลดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา นันทนาการ และการส่งเสริมก่อสร้างสวนสาธารณะ	มีสถานที่พักผ่อนและออกกาลังกายทุกชุมชน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด, กองช่าง, กองการศึกษา เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้ดำรงอย่างสมบูรณ์และยั่งยืน

พันธกิจ การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและมิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความน่าอยู่และยั่งยืน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- บำรุง รักษา สิ่งแวดล้อมในชุมชน
- รักษาแหล่งน้ำ ป่าไม้
- พัฒนาพื้นที่สีเขียว เพื่อเพิ่มต้นไม้ให้มากขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย น้ำเสียและมลพิษ ในชุมชนรวมถึงการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในชุมชน	ชุมชนสะอาด เรียบร้อย
๒. การอนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้แหล่งน้ำธรรมชาติ	แหล่งน้ำ และป่าไม้ดำรงอยู่
๓. การพัฒนาพื้นที่สีเขียวให้มากขึ้น	พื้นที่ในชุมชนมีความร่มรื่น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด กองช่าง กองการศึกษา เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และการจัดการสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

พันธกิจ การพัฒนาการเมือง และการบริหาร

เป้าประสงค์ การพัฒนาการเมือง การบริหาร ให้มีความรู้ความเข้าใจ แก่ประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง การเมือง และปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดีขึ้น ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน
- พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน
- พัฒนาการจัดเก็บรายได้
- ส่งเสริมประชาธิปไตย การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ท้องถิ่นในทุกด้านเพื่อการแก้ไขปัญหาและบริการประชาชน	บุคลากรได้ร่วมการอบรม ปีละ ๑ หลักสูตร และได้ศึกษาต่อ
๒. พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย พร้อมสำหรับการบริการประชาชน
๓. พัฒนาระบบการจัดหารายได้ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ใช้เทคโนโลยี เพิ่มขึ้นในการจัดเก็บ การทำทะเบียน แผนที่ภาษี มุ่งเน้นเลิกใช้คน ให้ใช้ระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาแทน
๔. ส่งเสริมประชาธิปไตย การรับรู้ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	รณรงค์ ส่งเสริม อบรม เกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สานักปลัด กองช่าง กองคลัง กองการศึกษา เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจใต้ เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๗ และที่ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ เทศบาล

ตำบลเวียงเชียงแสน มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาเส้นทางภายในหมู่บ้านที่ยังชำรุด

(๒) ปัญหาน้ำท่วมขัง ที่เกิดจากทางระบายน้ำ เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / ตื้นเขิน

(๓) ปัญหาหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง

(๔) ปัญหาขาดสวนสาธารณะ ที่ให้ประชาชนได้ใช้พักผ่อน

(๕) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในบางจุดยังไม่เพียงพอ และชำรุดเสียหาย

ความต้องการ

(๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ให้สมบูรณ์ทั่วพื้นที่

(๒) ปรับปรุงท่อระบายน้ำภายในพื้นที่ ทำการขุดลอกเพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วมขัง

(๓) ปรับปรุงระบบหอกระจายเสียง ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

(๔) ปรับปรุงพื้นที่ว่างโดยการขอใช้พื้นที่ เพื่อมาทำเป็นสวนสาธารณะ

(๕) ปรับปรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างให้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ

(๒) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

(๓) ขาดทักษะความรู้ในการประกอบอาชีพ

(๔) ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม

ความต้องการ

(๑) ประสานหน่วยราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน

(๒) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มรายได้

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น

(๔) มีการฝึกอบรมและเพิ่มทักษะในวิชาชีพที่ประชาชนถนัด

๔.๓ ด้านสังคม – การศึกษา

สภาพปัญหา

(๑) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

(๒) ขยะมูลฝอยที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น

(๓) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

(๔) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน

(๕) ปัญหาความยากจน

ความต้องการ

(๑) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

(๒) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอยให้เพียงพอต่อปริมาณขยะในแต่ละวัน

(๓) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน

(๔) ส่งเสริมตลาดชุมชน ให้ชาวบ้านมีพื้นที่จำหน่ายสินค้าพื้นบ้าน

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

(๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่น ขาดความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน

(๒) เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีในการทำงานมีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

(๓) ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่

(๔) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ

(๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

(๑) จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานส่วน ท้องถิ่น เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

(๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย

(๓) สร้างสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในพื้นที่

(๔) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

(๕) จัดการประชุมประจำเดือน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนในพื้นที่ในบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

(๑) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) ระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อมยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

(๓) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

(๔) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

(๕) การบริหารจัดการขยะ

ความต้องการ

(๑) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม

(๓) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ และการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกให้ได้รับรู้อย่างทั่วถึง

(๔) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

(๕) กำหนดให้ทุกครัวเรือนมีการคัดแยกขยะมูลฝอย ได้แก่ ขยะรีไซเคิลขยะมูลฝอยอินทรีย์ ของเสียอันตรายจากชุมชน และขยะอื่นๆ จัดทำถังขยะเปียกลดโลกร้อนทุกครัวเรือน โดยเทศบาลตำบล

เวียงเชียงแสน จัดให้มีระบบคัดแยกและรวบรวมขยะมูลฝอยแบบแยกประเภท และสนับสนุนให้ทุกชุมชน การใช้สินค้าที่มีส่วนประกอบจากวัสดุรีไซเคิลและวัตุ ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยส่วน ราชการและหน่วยงานของรัฐจะเป็นหน่วยงานตัวอย่าง

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสนมีอำนาจในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน

เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน มีศักยภาพในด้านการท่องเที่ยวและการค้า เนื่องมาจากมีสภาพภูมิประเทศที่เหมาะสมในการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เนื่องจากมีโบราณสถานและประเพณีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติและแม่น้ำโขงไหลผ่านพื้นที่ ปัจจุบันและมีเส้นทางการคมนาคมการขนส่งที่สะดวกและรวดเร็วเนื่องมาจากการพัฒนาในภาพรวมของภูมิภาคอาเซียนและอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ทำให้เกิดการเร่งรัดพัฒนาในพื้นที่จากการประกาศเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน จังหวัดเชียงราย ส่งผลให้เกิดการขยายตัวของธุรกิจการค้า การบริการ สถานที่ท่องเที่ยว

เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน จึงมียุทธศาสตร์การพัฒนาซึ่งมุ่งพัฒนา ๖ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่งภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุนภายในท้องถิ่นและการเชื่อมโยงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว การพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน และการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ตาม พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาล ในการวิเคราะห์ภารกิจใช้หลัก SWOT ซึ่งวิเคราะห์เกี่ยวกับจุดแข็งขององค์กร (Strength) จุดอ่อนขององค์กร (Weakness) โอกาสขององค์กร (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก และทางระบายน้ำ

(๒) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

มีบริบทของเมืองที่เป็นเขตโบราณสถานมีพื้นที่น้อยเพียงแค่ ๒.๒๖ ตารางกิโลเมตร ง่ายต่อการกำหนดนโยบายในการพัฒนาเมือง เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสนเหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยง ในการท่องเที่ยวกับ ตำบล อำเภอ และจังหวัดใกล้เคียง (พะยา ลำปาง เชียงใหม่ เชียงราย) รวมไปถึงการติดต่อค้าขายกับประเทศเพื่อนบ้าน เนื่องจากมีแม่น้ำโขงซึ่งเป็นแม่น้ำนานาชาติไหลผ่าน

จุดอ่อน

ผู้บริหารมีอายุวงรอบในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารฝ่ายการเมืองมีวาระ ๔ ปี เมื่อหมดวาระไม่สามารถกลับเข้ามาทำงานได้ต่อ ทำให้นโยบายในการพัฒนาไม่ต่อเนื่องและยั่งยืน

โอกาส

เป็นพื้นที่ที่เหมาะแก่การส่งเสริมด้านการการท่องเที่ยว

อุปสรรค์หรือข้อจำกัด

ขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๒) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๕) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๖) การจัดการศึกษา

(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่าง ชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพ และขาดการให้ความร่วมมือ

โอกาส

เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน มีสถาบันการศึกษา สถานประกอบการและสถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลาย องค์กรที่สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาความยากจน รวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำให้ส่งผลต่อการใช้ชีวิตเปลี่ยนไป

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปีใหม่เมือง การแข่งขันเรือยาว ๔ ชาติ งานสืบสานประเพณียี่เป็ง การประกวดโคมควัน เป็นต้น

จุดอ่อน

ผู้บริหารฝ่ายการเมืองมีวาระ ๔ ปี เมื่อหมดวาระ ไม่สามารถกลับเข้ามาบริหารงานได้ต่อเนื่อง ทำให้นโยบายที่วางไว้ขาดความต่อเนื่อง ผู้บริหารฝ่ายการเมืองชุดใหม่ไม่สานต่อ

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงาน แบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชน เริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินหรือให้ข้อเสนอแนะเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสนมากยิ่งขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับ ราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่าง หน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้น ระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๓) การส่งเสริมท่องเที่ยว

(๔) การผังเมือง

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

สภาพแวดล้อมของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน เป็นเขตโบราณสถานเหมาะแก่การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน การข้ามไปมาหาสู่กันทำได้โดยง่าย จึงมีการค้าขายกันอย่างสะดวกสบาย

จุดอ่อน

ไม่สามารถรวมกลุ่มที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน มีเพียงกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวของสังคมเชียงแสน แต่เทศบาลเองไม่ได้เข้าไปให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วม ตามคำกล่าวการพัฒนาโดย บ้าน วัด บวร ทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้นอกระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายรับ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ผู้บริหารของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ มีส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงการบริการของภาครัฐ จัดให้มีมการบริการแก่ประชาชน โดย

ร่วมกับโรงพยาบาล กลุ่มอสม. และผู้นำชุมชน ร่วมบูรณาการการบริหารจัดการขยะให้มีมาตรฐาน เป็นไปตามหลักสากลภายใต้หลัก ๓R (Reuse Reduce Recycle)

จุดอ่อน

เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา และการดำเนินงานที่ผ่านมาขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่น การคัดแยกขยะครัวเรือน

โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัฒน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายคนรักษ์สิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระวังมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) สนับสนุนการบูรณปฏิสังขรณ์โบราณสถานและโบราณวัตถุให้เป็นพื้นที่ ที่มีความพร้อมในการเผยแพร่ศาสนาและพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ พร้อมกับเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๕) เสริมสร้างความเข้มแข็งของวัด ชุมชน และสถาบันครอบครัว

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสนให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม โดยมีการจัดทำโครงการคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเยาวชน ส่งเสริมการจัดงานตามเทศกาลในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา

จุดอ่อน

บุคลากรตามโครงสร้างยังขาดความรู้ และประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้อง

โอกาส

ในพื้นที่อำเภอเชียงแสน มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมการจัดการท่องเที่ยวในท้องถิ่นปลุกจิตสำนึกผู้ประกอบการ มัคคุเทศก์ ชุมชนและนักท่องเที่ยว ให้เกิดความรักและหวงแหนแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

(๒) ส่งเสริมการพัฒนารายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างความปรองดองสมานฉันท์บนพื้นฐานของความถูกต้องยุติธรรมและการยอมรับของทุกภาคส่วน

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๕) สร้างจิตสำนึกแห่งการบริการเพื่อความประทับใจแก่ประชนชน

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

มีการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาบุคลากร และการสนับสนุนเทคโนโลยีให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

จุดอ่อน

เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องยังขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ในขณะเดียวกันประชาชนเองไม่ให้ความสนใจในเรื่องการเมืองท้องถิ่นเท่าที่ควร

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงาน ที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิด ผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ได้ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลเวียงเชียงแสน เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๔. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๗. การจัดการปัญหาขยะ
๘. การแก้ไขปัญหาหมอกควันจากไฟป่า

เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๕. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
๖. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๗. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๘. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย และการรักษาความสะอาดของบ้านเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ จึงสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว การติดต่อประสานงานกับประชาชนเป็นไปด้วยความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพทันกับเหตุการณ์ ๒. มีข้าราชการที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เกินกว่ากึ่งหนึ่งของข้าราชการทั้งหมด ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. การทำงานมีความแตกแยกเป็นลักษณะส่วนราชการของใครของมัน จึงไม่มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน
<u>โอกาส</u> O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. เงินค่าจ้าง ไม่สอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการยังคงมีข้อบกพร่องและไม่ตอบสนองต่อภารกิจได้อย่างครอบคลุม

๒. ความเปลี่ยนแปลงบริบทของเมืองมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และผู้บริหารมักมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายอยู่เสมอ

๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น เป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ได้พิจารณาว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี

เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๕ อัตรา ข้าราชการทั้งหมด ๓๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา ภารกิจ ๑๒ อัตรา ทั่วไป ๑๘ อัตรา ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่มีอยู่ จึงไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ส่วนการดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง จะคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกิน ๔๐ % ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

<u>ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว</u>

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ภารกิจหลัก และภารกิจรองของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ดังที่กล่าวมาข้างต้น เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสนมีความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

<u>ความคาดหวังระยะสั้น</u>

๑.สำนักปลัดเทศบาล

๑. สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

๒. กองคลัง

๑. สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

๓. กองช่าง

๑. สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

๔. กองการศึกษา

๑. สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

<u>ความคาดหวังระยะยาว</u>

เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสนยังไม่มีความความคาดหวังในระยะยาว เนื่องจากต้องคำนึงค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่จะเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้กระทบกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากที่เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว จึงได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และจากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน กฎหมายจัดตั้งเทศบาล ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กองการศึกษา มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัดเทศบาล	**๑.สำนักปลัดเทศบาล**
๑. งานกิจการสภาเทศบาล ๒. งานธุรการ ๓. งานเลือกตั้ง ๔. งานทะเบียนราษฎรและบัตร ๕. งานพัฒนาชุมชน ๖. งานสวัสดิการสังคม ๗. งานสังคมสงเคราะห์ ๘. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ๙. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑๐. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๑. งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑๒. งานจราจร ๑๓. งานเทศกิจ ๑๔. งานประชาสัมพันธ์ ๑๕. งานนิติการ	๑. งานกิจการสภาเทศบาล ๒. งานธุรการ ๓. งานเลือกตั้ง ๔. งานทะเบียนราษฎรและบัตร ๕. งานพัฒนาชุมชน ๖. งานสวัสดิการสังคม ๗. งานสังคมสงเคราะห์ ๘. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ๙. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑๐. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๑. งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑๒. งานจราจร ๑๓. งานเทศกิจ ๑๔. งานประชาสัมพันธ์ ๑๕. งานนิติการ
ฝ่ายอำนวยการ	**ฝ่ายอำนวยการ**
๑๖. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ๑๗. งานการเจ้าหน้าที่ ๑๘. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑๙. งานบริหารทั่วไป	๑๖. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ๑๗. งานการเจ้าหน้าที่ ๑๘. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑๙. งานบริหารทั่วไป
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**
๑. งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒. งานการพัฒนารายได้ ๓. งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม ๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๕. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๖. งานธุรการ	๑. งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒. งานการพัฒนารายได้ ๓. งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม ๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๕. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๖. งานธุรการ
ฝ่ายบริหารงานคลัง	**ฝ่ายบริหารงานคลัง**
๗. งานการจ่ายเงิน การรับเงิน ๘. งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน	๗. งานการจ่ายเงิน การรับเงิน ๘. งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๙. งานการตรวจสอบใบสำคัญฎีกาทุกประเภท ๑๐. งานจัดทำบัญชี ๑๑. งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท ๑๒. งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๑๓. งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ๑๔. งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๑๕. งานจัดสรรเงินต่างๆ ๑๖. งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ ๑๗. งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ๑๘. งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี ๑๙. งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๒๐. งานทะเบียนคุม ๒๑. งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ ๒๒. งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๒๓. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน	๙. งานการตรวจสอบใบสำคัญฎีกาทุกประเภท ๑๐. งานจัดทำบัญชี ๑๑. งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท ๑๒. งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๑๓. งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ๑๔. งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๑๕. งานจัดสรรเงินต่างๆ ๑๖. งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ ๑๗. งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ๑๘. งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี ๑๙. งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๒๐. งานทะเบียนคุม ๒๑. งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ ๒๒. งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๒๓. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**
๑. งานสำรวจ ๒. งานออกแบบและเขียนแบบ ๓. งานประมาณราคา ๔. งานจัดทำราคากลาง ๕. งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ ๖. งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๗. งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง ๘. งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๙. งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๑๐. งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๑๑. งานสถาปัตยกรรม ๑๒. งานวิศวกรรม ๑๓. งานสาธารณูปโภค ๑๔. งานสวนสาธารณะ ๑๕. งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๑๖. งานธุรการ	๑. งานสำรวจ ๒. งานออกแบบและเขียนแบบ ๓. งานประมาณราคา ๔. งานจัดทำราคากลาง ๕. งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ ๖. งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๗. งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง ๘. งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๙. งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๑๐. งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๑๑. งานสถาปัตยกรรม ๑๒. งานวิศวกรรม ๑๓. งานสาธารณูปโภค ๑๔. งานสวนสาธารณะ ๑๕. งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๑๖. งานธุรการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**
๑. งานศึกษา ค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข ๒. งานส่งเสริมสุขภาพ ๓. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔. งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ ๕. งานสุขาภิบาลชุมชน ๖. งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ๗. งานคุ้มครองผู้บริโภค ๘. งานให้บริการด้านสาธารณสุข ๙. งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๑๐. งานรักษาพยาบาล ๑๑. งานบริหารสาธารณสุข ๑๒. งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค ๑๓. งานหลักประกันสุขภาพ ๑๔. งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ ๑๕. งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข ๑๖. งานกฎหมายสาธารณสุข ๑๗. งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย ๑๘. งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย ๑๙. งานรักษาความสะอาด ๒๐. งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย ๒๑. งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล ๒๒. งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ๒๓. งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยวิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๒๔. งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม ๒๕. งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ๒๖. งานรณรงค์และฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม ๒๗. งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษ ทางน้ำ อากาศ และเสียง	๑. งานศึกษา ค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข ๒. งานส่งเสริมสุขภาพ ๓. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔. งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ ๕. งานสุขาภิบาลชุมชน ๖. งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ๗. งานคุ้มครองผู้บริโภค ๘. งานให้บริการด้านสาธารณสุข ๙. งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๑๐. งานรักษาพยาบาล ๑๑. งานบริหารสาธารณสุข ๑๒. งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค ๑๓. งานหลักประกันสุขภาพ ๑๔. งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ ๑๕. งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข ๑๖. งานกฎหมายสาธารณสุข ๑๗. งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย ๑๘. งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย ๑๙. งานรักษาความสะอาด ๒๐. งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย ๒๑. งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล ๒๒. งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ๒๓. งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยวิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๒๔. งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม ๒๕. งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ๒๖. งานรณรงค์และฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม ๒๗. งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษ ทางน้ำ อากาศ และเสียง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒๗. งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ ๒๙. งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๓๐. งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๓๑. งานธุรการ	๒๗. งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ ๒๙. งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๓๐. งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๓๑. งานธุรการ
๕. กองการศึกษา	**๕. กองการศึกษา**
๑. งานธุรการ ๒. งานบริหารการศึกษา ๓. งานพัฒนาการศึกษา ๔. งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา ๕. งานโรงเรียน ๖. งานกิจการนักเรียน ๗. งานการศึกษาปฐมวัย ๘. งานกิจการศาสนา ๙. งานส่งเสริมประเพณี และวัฒนธรรม ๑๐. งานการกีฬาและนันทนาการ ๑๑. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๑๒. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑๓. โรงเรียนเทศบาล ๑ (เวียงเชียงแสน) ๑๔. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑. งานธุรการ ๒. งานบริหารการศึกษา ๓. งานพัฒนาการศึกษา ๔. งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา ๕. งานโรงเรียน ๖. งานกิจการนักเรียน ๗. งานการศึกษาปฐมวัย ๘. งานกิจการศาสนา ๙. งานส่งเสริมประเพณี และวัฒนธรรม ๑๐. งานการกีฬาและนันทนาการ ๑๑. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๑๒. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑๓. โรงเรียนเทศบาล ๑ (เวียงเชียงแสน) ๑๔. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน**
๑. งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๒. งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน ๓. งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๔. งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล ๕. งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี	๑. งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๒. งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน ๓. งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๔. งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล ๕. งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด ๖. งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๗. งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๘. งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๙. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง	ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด ๖. งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๗. งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๘. งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๙. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะ โครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการ บริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไป

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีชื่อน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

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

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๓ ปี (๒๓๐ x ๖)		๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ	(๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมา ในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนใน กรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาการคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคน ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรือ งานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑. ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย

ดังนั้นเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสนจึงมีการจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์

อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - -๒๕๖๙ เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	**-**	**-**	**-**	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ วันที่ ๓ ต.ค.๖๕
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ วันที่ ๑ ส.ค.๖๒
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ วันที่ ๑ ต.ค.๖๓
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ วันที่ ๑ มิ.ย.๖๔
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ วันที่ ๑ ต.ค.๖๕
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖
รวม	**๒๒**	**๒๒**	**๒๒**	**๒๒**	**-**	**-**	**-**	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกมือช่างแผนที่ภาษี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อวันที่ ๑ มี.ค.๖๖
ฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อวันที่ ๗ เม.ย.๖๖
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**	**-**	**-**	**-**	
กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเครื่องกล (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อวันที่ ๑ มิ.ย.๖๑
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อวันที่ ๑ ม.ค.๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อวันที่ ๑ ต.ค.๖๕
รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก./<u>ชพ.</u>)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./<u>ชง.</u>)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อวันที่ ๑ มิ.ย.๖๑
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อวันที่ ๑๕ ก.ย.๖๑
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อวันที่ ๑ มี.ค.๖๓
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อวันที่ ๑ พ.ย.๖๔
คนงานรวม	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**-**	**-**	**-**	
<u>กองการศึกษา (๐๘)</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อวันที่ ๑ เม.ย.๕๖ อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท.
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ธ.ค.๖๕
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./<u>ชง.</u>)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.เวียงเชียงแสน</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	* ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ครู (คศ.๑)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อวันที่ ๑ ต.ค.๖๒
ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อวันที่ ๑ พ.ค.๖๔
<u>โรงเรียนเทศบาล ๑ เวียงเชียงแสน</u> ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๓ ส.ค.๖๖ อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท.
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	* ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖
ครู (คศ.๓)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู (คศ.๒)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๑ เมื่อวันที่ ๑ มี.ค.๖๒
ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๙	๙	๙	๙	-	-	-	* ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๒๔**	**๓๕**	**๓๕**	**๓๕**	**-**	**-**	**-**	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อวันที่ ๑ ก.ย.๖๔
รวม	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**		**-**	**-**	
รวมทั้งสิ้น	**๙๖**	**๙๖**	**๙๖**	**๙๖**	**-**	**-**	**-**	

หมายเหตุ : * การสรรหาจะสามารถได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ) จ.อ. ผู้กรอกข้อมูล
(ณรงค์ ม่วงจีบ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นายวิทยา รัตนกาญจนากุล)
(ปลัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน)

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นางเกศสุดา สังขกร)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเชียงแสน

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-		-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๗๖,๐๔๐	(๔๕,๗๕๐)
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๖๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๒๖,๔๐๐	๖๒๖,๘๘๐	๖๔๔,๐๔๐	๖๗๐,๔๔๐	(๔๗,๒๔๐)
๓	นิติกร	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม ๓ ต.ค.๖๕
๔	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๘๐๐	๔๖๒,๐๐๐	(๓๕,๒๒๐)
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๐๖,๕๒๐	๕๒๒,๙๖๐	๕๓๙,๘๘๐	(๔๐,๙๐๐)
๖	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	(๒๘,๘๘๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๐๙,๗๖๐	๒๒๐,๙๒๐	๒๓๑,๙๖๐	(๑๖,๕๗๐)
๘	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	(๑๗,๒๗๐)
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๒๘๕๖๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๒๙,๒๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๗๐	๙,๕๔๐	๙,๙๒๔	๒๓๘,๔๓๐	๒๔๗,๙๗๐	๒๕๗,๘๙๔	(๑๘,๓๗๐)
๑๑	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๙๑,๔๔๘	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๕๖	๗,๙๖๘	๘,๒๘๐	๑๙๙,๑๐๔	๒๐๗,๐๗๒	๒๑๕,๓๕๒	(๑๕,๓๔๐)
๑๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม ๑ ส.ค.๖๒
๑๖	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม ๑ ส.ค.๖๒
๑๗	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม ๑ ส.ค.๖๒
๑๘	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม ๑ ส.ค.๖๒
	ฝ่ายอำนวยการ																		
๑๙	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๐๘,๘๐๐	๕๒๔,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
๒๐	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	(๒๐,๔๔๐)
๒๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๐๓,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๘๒๔	๓๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๘๖๔	(๒๕,๒๗๐)
๒๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๗๔๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๒๔๐	๒๔,๐๐๐	๓๑,๙๙๐	๗๗๓,๘๘๐	๗๙๗,๘๘๐	๘๒๙,๘๗๐	(๖๒,๔๗๐)
๒๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๔๘๘	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๖๘๘	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖
	รวมของสำนักปลัดเทศบาล		๒๒	๑๖	๖,๐๔๘,๑๐๘	๖๐,๐๐๐	๒๒	๒๒	๒๒				๑๗๔,๑๔๖	๑๘๔,๗๘๘	๒๐๔,๘๒๖	**๖,๒๘๒,๒๕๔**	**๖,๔๖๗,๐๔๒**	**๖,๖๗๑,๘๖๘**	
	กองคลัง																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	(๔๐,๙๐๐)
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	๓๐๓,๐๐๐	(๒๑,๘๘๐)
๒๖	ผช.ลูกมือช่างแผนที่ภาษี (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๘๘,๗๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๔๘	๗,๘๔๘	๘,๑๖๐	๑๙๖,๒๔๘	๒๐๔,๐๙๖	๒๑๒,๒๕๖	(๓๕,๒๒๐)
๒๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๘	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม ๑ มี.ค.๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง																		
๒๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๖,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม ๗ เม.ย.๖๖
๓๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๔,๐๓๐)
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๓๒,๓๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๐๐	๙,๖๗๒	๑๐,๐๕๖	๒๔๑,๖๘๐	๒๔๒,๐๕๒	๒๔๒,๔๓๖	(๑๘,๖๒๐)
๓๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	รวมของกองคลัง		๑๑	๙	๒,๕๓๖,๘๖๐	๖๐,๐๐๐	๑๑	๑๑	๑๑				๗๕,๕๒๘	๗๓,๕๖๐	๗๖,๘๙๖	๒,๖๗๒,๓๘๘	๒,๗๓๖,๖๔๘	๒,๘๐๓,๘๗๒	
	กองช่าง																		
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๓๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๐๔	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๓๒๔	(๒๗,๙๖๐)
๓๗	นายช่างเครื่องกล	ปง./ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	(๒๓,๘๒๐)
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๒๖,๘๘๔	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๗๒	๙,๔๔๔	๙,๘๑๖	๒๓๕,๙๕๖	๒๔๕,๔๐๐	๒๕๕,๒๑๖	(๑๘,๑๔๐)
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๒๔,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๙๘๘	๙,๓๔๘	๙,๗๒๐	๒๓๓,๗๔๘	๒๓๔,๑๐๘	๒๓๔,๔๘๐	(๑๘,๑๘๐)
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๒๖,๓๙๒	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๖๐	๙,๔๒๐	๙,๗๙๒	๒๓๕,๔๕๒	๒๓๕,๘๑๒	๒๓๖,๑๘๔	(๒๓,๘๒๐)
๔๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๔	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๕	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม ๑ มิ.ย.๖๑
๔๖	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม ๑ ม.ค.๖๓
	รวมของกองช่าง		๑๒	๙	๒,๓๗๐,๐๓๖	๔๒,๐๐๐	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	๖๒,๑๖๐	๖๓,๗๓๒	๖๕,๒๙๒	๒,๔๗๔,๑๙๖	๒,๕๑๙,๘๘๐	๒,๕๖๖,๔๐๔	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๕
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๔๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๖๔๙,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๓๒๐	๗๑๒,๐๘๐	๗๓๓,๖๘๐	๗๕๖,๐๐๐	(๕๔,๐๙๐)
๔๘	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก./ชพ.	๑	๑	๕๒๙,๕๖๐	๑๔๖,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๑๖,๒๐๐	๖๓๕,๗๖๐	๖๕๕,๓๒๐	(๔๒,๖๒๐)
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๖๓,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๒๑๐	๑๒,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๓๓๐	๓๙๙,๘๑๐	(๓๐,๒๙๐)
๕๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๗	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม วันที่ ๑ มิ.ย.๖๑
๕๘	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม วันที่ ๑๕ ก.ย.๖๑
๕๙	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค.๖๒

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๐	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม วันที่ ๑ พ.ย.๖๔
	รวมของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		๑๔	๑๐	๒,๗๓๐,๑๒๐	๑๘๘,๔๐๐	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	๕๒,๐๘๐	๕๓,๓๗๐	๕๔,๓๖๐	๒,๘๙๑,๔๐๐	๒,๙๔๔,๗๗๐	๒,๙๙๙,๑๓๐	
	กองการศึกษา																		
๖๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-		๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม ๑ เม.ย.๕๖ อยู่ระหว่างการสรรหาจาก ก.ท.
๖๒	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๒	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๒	๓๗๙,๓๒๒	๓๙๑,๓๒๒	ว่างเดิม ๑ ธ.ค.๖๕
๖๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๖๐,๑๖๐	๒๗๐,๖๐๐	(๑๙,๙๗๐)
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๒๐,๐๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๙๖	๙,๑๕๖	๙,๕๑๖	๒๒๘,๘๑๖	๒๒๙,๑๗๖	๒๒๙,๕๓๖	(๑๗,๖๓๐)
๖๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.เวียงเชียงแสน																		
๖๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	* ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖
๖๗	ครู (คศ.๒)	-	๑	๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๘	ครู (คศ.๑)	-	๔	๓	๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม ๑ วันที่ ๑ ต.ค.๖๒
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๓	๒	๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม ๑ วันที่ ๑ พ.ค.๖๔
	โรงเรียนเทศบาล ๑ เวียงเชียงแสน																		
๗๐	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม ๓ ส.ค.๖๖ อยู่ระหว่างการสรรหาจาก ก.ท.
๗๑	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	* ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖
๗๒	ครู (คศ.๓)	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๗๓	ครู (คศ.๒)	-	๔	๓	๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม ๑ วันที่ ๑ มี.ค.๖๒
๗๔	ครู (คศ.๑)	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๗๕	ครูผู้ช่วย	-	๙	-	๐	๐	๙	๙	๙	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	* ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖
๗๖	ผู้ช่วยจพง.การเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๗๗	ภารโรง	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	รวมของกองการศึกษา	-	๓๕	๑๘	๑,๓๑๖,๕๘๒	๔๒๐๐๐	๓๕	๓๕	๓๕				๔๔,๑๓๖	๔๕,๕๗๖	๔๕,๕๗๖	๑,๔๐๒,๗๑๘	๑,๔๓๙,๔๙๘	๑,๔๗๕,๙๑๘	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๗๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม ๑ ก.ย.๖๔
(๕)	**รวมทั้งสิ้น**		๙๖	๖๓	๑๕,๙๐๖,๐๒๖	๕๖๐,๔๐๐	๙๖	๙๖	๙๖	-	-	-	๔๓๙,๖๑๐	๔๕๒,๕๘๖	๔๗๘,๘๗๐	๑๖,๘๒๖,๘๓๖	๑๗,๒๔๓,๒๗๘	๑๗,๖๘๔,๕๕๒	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๕๒๔,๐๒๕	๒,๕๘๖,๔๙๒	๒,๖๕๒,๖๘๓	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๙,๓๕๐,๘๖๑	๑๙,๘๒๙,๗๗๐	๒๐,๓๓๗,๒๓๕	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗.๔๕	๒๖.๗๙	๒๖.๑๗	

* การสสรหาจะสามารถได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ
สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๗๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท ๗๐,๕๐๐,๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๗๐,๕๐๐,๐๐๐ บาท ๗๔,๐๒๕,๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๗๔,๐๒๕,๐๐๐ บาท ๗๗,๗๒๖,๒๕๐

(ลงชื่อ) จ.อ.
(ณรงค์ ม่วงจีบ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)
นายวิทยา รัตนกาญจนากุล
ปลัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน

(ลงชื่อ)
(นางเกศสุดา สังขกร)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเชียงแสน

๑๐.แผนภูมโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน

ปลัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก) (๑)

สำนักปลัดเทศบาล

-หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
-นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.) (๑)
-นิติการ (ปก./ชก.) (๑)
-นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)
-เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปง./ชง.) (๑)
-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑)
-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๒) (ลูกจ้างประจำ)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (คุณวุฒิ)
-พนักงานขับรถยนต์ (๑) (ทักษะ)
-คนงาน (๗)
ฝ่ายอำนวยการ
-หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
-นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑)
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)
-นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑)
-ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑) (คุณวุฒิ)

กองคลัง

-ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) (ลูกจ้างประจำ)
-ลูกมือช่างแผนที่ภาษี (๑) (คุณวุฒิ)
-คนงาน (๒)
ฝ่ายบริหารงานคลัง
-หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)
-เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑)
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) (คุณวุฒิ)
-คนงาน (๒)

กองช่าง

-ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)
-นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)
-นายช่างเครื่องกล (ปง./ชง.) (๑)
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (คุณวุฒิ)
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) (คุณวุฒิ)
-ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) (คุณวุฒิ)
-คนงาน (๖)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

-ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น) (ต้น) (๑)
-พยาบาลวิชาชีพ (ชพ.) (๑)
-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
คนงาน (๑๑)

กองการศึกษา

-ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)
-นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (คุณวุฒิ)
-คนงาน (๑)
โรงเรียนเทศบาล ๑ เวียงเชียงแสน
-ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑)
-รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑) *
-ครู (คศ.๓) (๒)
-ครู (คศ.๒) (๔)
-ครู (คศ.๑) (๒)
-ครูผู้ช่วย (๙) *
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) *
-ครู (คศ.๒) (๑)
-ครู (คศ.๑) (๔)
-ผู้ดูแลเด็ก (๓) (คุณวุฒิ)
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) (คุณวุฒิ)
-คนงาน (๑)

* หมายเหตุ กำหนดเพิ่มตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ,ครูผู้ช่วย ,ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับการอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

ประเภท	บริหารท้องถิ่น		อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		วิชาการ		วิชาการ		ทั่วไป		ทั่วไป		บริหารสถานศึกษา		ครู		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		รวมทั้งสิ้น	
ระดับ	กลาง		ต้น		ชำนาญการพิเศษ		ชำนาญการ		ปฏิบัติการ		ชำนาญงาน		ปฏิบัติงาน													
จำนวน	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง
	1	-	6	1	1	-	3	3	2	-	6	1	2	-	1	-	11	2	2	-	12	1	18	12	65	20

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)

ฝ่ายอำนวยการ
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)

๑.งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
๒.งานการเจ้าหน้าที่
๓.งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๔.งานบริหารทั่วไป

๑.นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)(๑ อัตรา)
๒.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)(๑ อัตรา)
๓.นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)(๑ อัตรา)
๔.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑ อัตรา)_(คุณวุฒิ)

๑.งานกิจการสภาเทศบาล
๒.งานเลือกตั้ง
๓.งานธุรการ
๔.งานพัฒนาชุมชน
๕.งานสวัสดิการสังคม
๖.งานสังคมสงเคราะห์
๗.งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
๘.งานทะเบียนราษฎรและบัตร
๙.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐.งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๑.งานประชาสัมพันธ์
๑๒.งานนิติการ
๑๓.งานรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๔.งานจราจร
๑๕.งานเทศกิจ

๑.นิติกร (ปก./ชก.) (๑ อัตรา) (ว่าง)
๒.นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก.ชก.) (๑ อัตรา)
๓.นักพัฒนาชุมชน (ปก.ชก.) (๑ อัตรา)
๔.เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
๕.เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
๖.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
๗.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑ อัตรา) (ลูกจ้างประจำ)
๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา) (คุณวุฒิ)
๙.พนักงานขับรถยนต์ (๑ อัตรา) (ทักษะ)
๑๐.คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป (๗ อัตรา) (ว่าง ๔ อัตรา)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		วิชาการ		ทั่วไป		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		รวมทั้งสิ้น	
ระดับ	ต้น		ชำนาญการ		ปฏิบัติการ		ชำนาญงาน		ปฏิบัติงาน									
จำนวน	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง
	2	-	3	1	2	-	2	-	1	-	1	-	3	-	3	4	17	5

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(๑)

ฝ่ายบริหารงานคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(๑)

๑.งานการจ่ายเงิน การรับเงิน
๒.งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน
๓.งานการตรวจสอบใบสำคัญฎีกาทุกประเภท
๔.งานจัดทำบัญชี
๕.งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท
๖.งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ
๗.งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ
๘.งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง
๙.งานการจัดสรรเงินต่างๆ
๑๐.งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ
๑๑.งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน
๑๒.งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี
๑๓.งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา
๑๔.งานทะเบียนคุม
๑๕.งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ
๑๖.งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท
๑๗.งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน

๑.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑ อัตรา) (ว่าง)
๒.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑ อัตรา) (คุณวุฒิ)
๔.คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)

๑.งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
๒.งานการพัฒนารายได้
๓.งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
๔.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
๕.งานธุรการ
๕.งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

๑.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑ อัตรา) (ลูกจ้างประจำ)
๒.ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (๑ อัตรา) (คุณวุฒิ)
๓.คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา) (ว่าง ๑ อัตรา)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น		ทั่วไป		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		รวมทั้งสิ้น	
ระดับ	ต้น		ชำนาญงาน		ปฏิบัติงาน									
จำนวน	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง
	2	-		1	1	-	1	-	2	-	3	1	9	2

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

๑.งานสำรวจ
๒.งานออกแบบและเขียนแบบ
๓.งานประมาณราคา
๔.งานจัดทำราคากลาง
๕.งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ
๖.งานปรับปรุงภูมิทัศน์
๗.งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง
๘.งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย
๙.งานตรวจสอบการก่อสร้าง
๑๐งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๑๑.งานสถาปัตยกรรม
๑๒.งานวิศวกรรม
๑๓.งานสาธารณูปโภค
๑๔.งานสวนสาธารณะ
๑๕.งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
๑๖.งานธุรการ

๑.นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
๒.นายช่างเครื่องกล (ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา) (คุณวุฒิ)
๔.ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑ อัตรา) (คุณวุฒิ)
๕.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑ อัตรา) (คุณวุฒิ)
๖.คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป (๖ อัตรา) (ว่าง ๓ อัตรา)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น		ทั่วไป		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		รวมทั้งสิ้น	
ระดับ	ต้น		ชำนาญงาน		ปฏิบัติงาน									
จำนวน	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง
	1	-	2	-	-	-	-	-	3	-	3	3	9	3

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)(๑)

๑.งานศึกษา ค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข
๒.งานส่งเสริมสุขภาพ
๓.งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๔.งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ
๕.งานสุขาภิบาลชุมชน
๖.งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
๗.งานคุ้มครองผู้บริโภค
๘.งานให้บริการด้านสาธารณสุข
๙.งานการแพทย์ฉุกเฉิน
๑๐.งานรักษาพยาบาล
๑๑.งานบริหารสาธารณสุข
๑๒.งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค
๑๓.งานหลักประกันสุขภาพ
๑๔.งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ
๑๕.งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข
๑๖.งานกฎหมายสาธารณสุข
๑๗.งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย
๑๘.งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย
๑๙.งานรักษาความสะอาด
๒๐.งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย
๒๑.งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล
๒๒.งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

๒๓.งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยวิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๒๔.งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม ๒๕.งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ๒๖.งานรณรงค์และฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม ๒๗.งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษ ทางน้ำ อากาศ และเสียง ๒๘.งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ ๒๙.งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๓๐.งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๓๑. งานธุรการ
๑.พยาบาลวิชาชีพ ชพ.(๑ อัตรา) ๒.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑ อัตรา) ๓.คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป (๑๑ อัตรา) (ว่าง ๔ อัตรา)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		รวมทั้งสิ้น	
ระดับ	ต้น		ชำนาญการพิเศษ		ชำนาญงาน		ปฏิบัติงาน									
จำนวน	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง
	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	7	4	10	4

โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑ อัตรา) (ว่าง)

๑.งานบริหารการศึกษา
๒.งานพัฒนาการศึกษา
๓.งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา
๔.งานโรงเรียน
๕.งานกิจการนักเรียน
๖.งานการศึกษาปฐมวัย
๗.งานกิจการศาสนา
๘.งานส่งเสริมประเพณี และวัฒนธรรม
๙.งานการกีฬาและนันทนาการ
๑๐.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๑๓.งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑๔.งานธุรการ

๑.นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑ อัตรา) (ว่าง)
๒.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา) (คุณวุฒิ)
๔.คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)

งานโรงเรียนเทศบาล ๑ (เวียงเชียงแสน)

๑.ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑)
๒.รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑ อัตรา) *
๓.ครู คศ.๓ (๒ อัตรา)
๔.ครู คศ.๒ (๓ อัตรา) (ว่าง ๑ อัตรา)
๕.ครู คศ.๑ (๒ อัตรา)
๖.ครูผู้ช่วย (๙ อัตรา) *
๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑ อัตรา) (คุณวุฒิ)
๘.ภารโรง (๑ อัตรา)

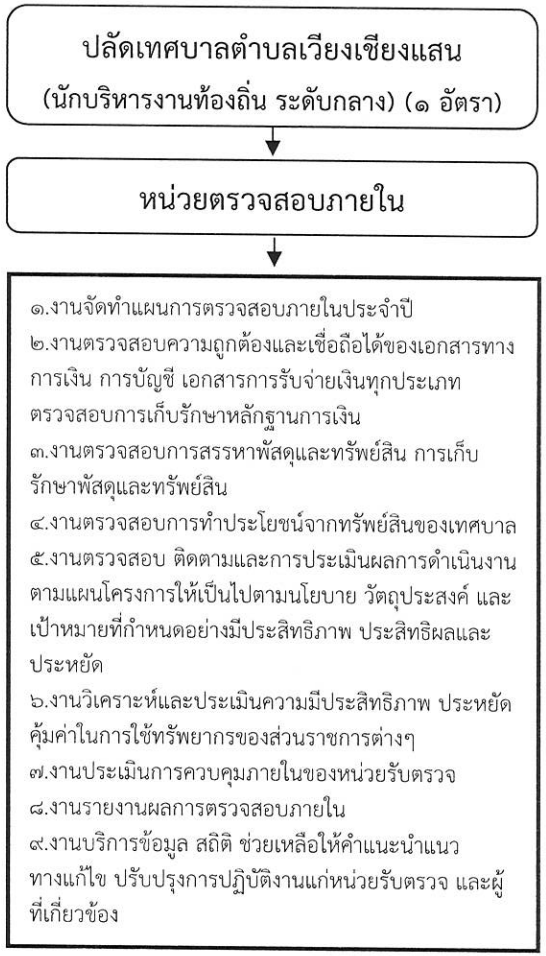
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน

๑.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑ อัตรา) *
๒.ครู คศ.๒ (๑ อัตรา)
๓.ครู คศ.๑ (๔ อัตรา) (ว่าง ๑ อัตรา)
๔.ผู้ดูแลเด็ก. (๓ อัตรา) (ว่าง ๑ อัตรา) (คุณวุฒิ)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		บริหารสถานศึกษา		ครู		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		รวมทั้งสิ้น	
ระดับ	ต้น		ชำนาญการ		ชำนาญงาน											
จำนวน	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง
	-	1	-	1	1	-	1	2	11	11	4	1	2	-	19	16

* หมายเหตุ กำหนดเพิ่ม ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา,ครูผู้ช่วย,ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับการอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		วิชาการ		ทั่วไป		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		รวมทั้งสิ้น	
ระดับ	ต้น		ชำนาญการ		ปฏิบัติการ		ชำนาญงาน		ปฏิบัติงาน									
จำนวน	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง	ที่มี	ที่ว่าง
	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายวิทยา รัตนกาญจนากุล	น.ม. (นิติศาสตร์)	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒๙,๕๖๐ (๔๔,๑๓๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๙๗,๕๖๐
	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>											
๒	จ่าเอกณรงค์ ม่วงจีบ	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๔๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๕๙๐,๘๘๐
๓			๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	- -	- -	ว่าง ๓ ต.ค.๖๕
๔	นางสุทัศน์ มงคลคลี	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	- -	- -	๔๐๙,๓๒๐
๕	นางแจ่มศรี โกแสนตอ	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐X ๑๒)	-	-	๔๗๕,๕๖๐
๖	นายชิณณวรรธน์ ตาคำ	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐ X ๑๒)	- -	- -	๓๓๕,๕๒๐
๗	นางสาวสุพัตรา สุปัญโญ	ศศ.บ. (อุตสาหกรรมท่องเที่ยว)	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐X๑๒)	- -	- -	๑๘๙,๖๐๐
๘	สิบเอกณัฐพล แปงมาลัย	น.บ. (นิติศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง.	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง.	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐X๑๒)	- -	- -	๑๙๙,๘๐๐
๙	นายบรรจง เลศักดิ์	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๑๐	นางธีราภรณ์ รินนายรักษ์	ศศบ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๐,๔๔๐	-	-	๒๒๐,๔๔๐
๑๑	นายวันชัย โปราหา	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๘๔,๐๘๐ (๑๕,๓๔๐X๑๒)	-	-	๑๘๔,๐๘๐
๑๒			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม ๑ มิ.ย.๖๔
๑๓	นางสาวเมธาพร สุตะวงค์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นางสมัย สิทธิยศ	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๓
๑๖	นายสมพงษ์ นุเว	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๕

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๘			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม ๑ ส.ค.๖๒
	ฝ่ายอำนวยการ											
๑๙	นายศุภวัฒน์ สรรพจารย์	น.ม. (นิติศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)		๔๖๖,๙๒๐
๒๐	นางสาวภาณิชา ภิระบรรณ์	บธ.บ. (การตลาด)	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐X๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๒๑	นางสาวกันต์ณิชชา ทาศักดิ์	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๙๓,๗๖๐ (๒๔,๔๘๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๙๓,๗๖๐
๒๒	นางกิตติยา ทิพยโสตถิ	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๒๕,๔๐๐ (๖๐,๔๕๐ X ๑๒)	- -	- -	๗๒๕,๔๐๐
๒๓			-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖
	กองคลัง											
๒๔	นางมะลิวัลย์ หินเขียว	บธ.บ. (การบัญชี)	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๕๑๗,๕๖๐
๒๕	นางตาฬิกา ร้องบุญลือ	ศศบ. (นิเทศศาสตร์)	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๕๖,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐X๑๒)	-	-	๒๕๖,๕๖๐
๒๖	นายเริงชัย ร้องบุญลือ	ปวส.(เทคนิคก่อสร้าง)	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษี			ลูกมือช่างแผนที่ภาษี	-	๑๘๑,๔๔๐	-	-	๑๘๑,๔๔๐
๒๗			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม ๑ มี.ค.๖๖
๒๘	นายอาคม ศรีธิเมืองใจ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ฝ่ายบริหารงานคลัง											
๒๙	นางดวงใจ รีอิน	บธ.ม. (การบัญชีบริหาร)	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๖๐,๓๒๐
๓๐			๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม ๗ เม.ย.๖๖
๓๑	นางสาวเจนจิรา กุลสุทธิ	ปวส. (การบัญชี)	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง..	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐
๓๒	นางสาวชวัลนุช พินิจ	บธ.บ.(บัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๒๓,๔๔๐	-	-	๒๒๓,๔๔๐
๓๓	นางธนัญญา ปงลังกา	ศศบ.(พัฒนาชัมชน)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๔	นางสาวชญาณิศา สัมพันธสิทธิ์	ศศบ.(รัฐศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง											
๓๕	นายอิสระพงษ์ พิกุล	วศ.ม. (วิศวกรรมศาสตร์)	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๔๕๑,๓๒๐
๓๖	นายวิชารัตน์ ทันหล้า	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐ X ๑๒)	- -	- -	๓๒๔,๓๖๐
๓๗	นายธีระพล ไตรเกษม	ค.บ. (อุตสาหกรรมศิลป์)	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๕-๐๐๑	นายช่างเครื่องกล	ชง.	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๕-๐๐๑	นายช่างเครื่องกล	ชง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๗๕,๐๔๐
๓๘	นางสาวธัญญรัตน์ กิตติรัตน์	ศศบ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๘,๑๖๐	-	-	๒๑๘,๑๖๐
๓๙	ว่าที่ ร.ต.สาธิต วินิจสร	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๑๖,๑๒๐	-	-	๒๑๖,๑๒๐
๔๐	นายธวัฒน์ อินตาวงค์	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๑๗,๖๘๐	-	-	๒๑๗,๖๘๐
๔๑		-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๕
๔๒	นายสมคิด สิทธิยศ	ปวส.(เกษตรศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายสนุก เทพอินถา	ปวส.(เทคโนโลยีการเกษตร)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายธีรพงษ์ เหมี้ยงหอม	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม ๑ ม.ค.๖๓
๔๖			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม ๑ มิ.ย.๖๑
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๔๗	นายเสกสรรค์ เชื้อเมืองพาน	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฉ	ต้น	๖๒๘,๔๔๐ (๕๒,๓๗๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๖๗๐,๔๔๐
๔๘	นางสาวเยาวเรฐ กันทวี	ปริญญาตรี (ประกาศนียบัตร พยาบาลศาสตร์ต่อเนื่อง	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชพ.	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชพ.	๕๑๑,๔๔๐ (๔๒,๖๒๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๗๙,๒๐๐ (๖,๖๐๐ X ๑๒)	๖๕๗,๘๔๐
๔๙	นางรัชดาวัลย์ ญาณะโค	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๑๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐ X ๑๒)	- -	- -	๓๕๒,๐๘๐
๕๐	นายชัยวัฒน์ ยานะ	รป.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นายสิงห์วันทอง โสติผล	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นายณรงค์ มงคลคลี	ป.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นายวิชัย วังแก้ว	ม.๒	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๔	นางวัชรินทร์ วจีสัตย์ซื่อ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕		-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม ๑ พ.ย.๖๔
๕๖	นายวิเชียร ขันสุธรรม	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	นายอนุชิต ใจกล้า	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘			-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม ๑ มิ.ย.๖๑
๕๙			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม ๑๕ ก.ย.๖๑
๖๐			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม ๑ มี.ค.๖๓
	<u>กองการศึกษา</u>											
๖๑	-		๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	ว่างเดิม ๑ เม.ย.๕๖ อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท
๖๒	-		๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่าง ๑ ธ.ค.๖๕
๖๓	นางสาวมนันญา สุทธะโทธน	ปวช. (บริหารธุรกิจ)	๑๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐X๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐
๖๔	นางสุภาภรณ์ นันทญา	คบ.(ศิลปศึกษา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๑,๕๖๐ (๑๗,๖๓๐X๑๒)	-	-	๒๑๑,๕๖๐
๖๕	นายชินณพัฒน์ แก้วหล้า	ศศบ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลฯ</u>											
๖๖				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					* ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖
๖๗			๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๘	ครู	(คศ.๑)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๘	ครู	(คศ.๑)	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๒
๖๘	นางพิกุล เชื้อเจ็ดตน	คบ. ๕ ปี (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๙	ครู	(คศ.๑)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๙	ครู	(คศ.๑)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๙	นางสาวสายรุ้ง วงศ์เมืองมา	ศม. (การบริหารการศึกษา)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๐	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๐	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๐	นางวิจิตตรี สมสวย	คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๑	ครู	(คศ.๑)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๑	ครู	(คศ.๑)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๑	นางสาววาสนา สุทธโทธน	คบ. ๕ ปี (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๒	ครู	(คศ.๑)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๒	ครู	(คศ.๑)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๒	นางศิริลักษณ์ ปัญญา	คบ. ๕ ปี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๓			-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ว่างเดิม ๑ พ.ค.๖๔

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๔	นางสาวกันยา ติ๊บสีบุตร	คบ. (เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	โรงเรียนเทศบาล ๑ เวียงเชียงแสน											
๗๕			๑๒-๒-๐๘-๕๕๐๐-๐๓๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	(คศ.๓)	๑๒-๒-๐๘-๕๕๐๐-๐๓๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	(คศ.๓)	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๓ ส.ค.๖๖ ระหว่างการสรรหาของ ก.ท
๗๖				รองผู้อำนวยการสถานศึกษา			รองผู้อำนวยการสถานศึกษา					
๗๗	นางสาวพิมพ์มาดา บุญทา	ป.โท(บริหารการศึกษา)	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๒	ครู	(คศ.๓)	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๒	ครู	(คศ.๓)	-	-	-	* ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖
๗๘	นางสาวสิรีทอน นาคเวียง	คบ.(ภาษาอังกฤษ)	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๓	ครู	(คศ.๑)	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๓	ครู	(คศ.๑)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๙	นางสาวกัญญ์วรา กันศรีเวียง	ป.โท(บริหารการศึกษา)	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๔	ครู	(คศ.๓)	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๔	ครู	(คศ.๓)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๐	นางสาวยุพาพร กลิ่นจันทร์	คบ.(สังคมศึกษา)	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๕	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๕	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๑	นางสาววาสิฏฐี ใสลือคำ	ศษ.บ(เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๖	ครู	(คศ.๑)	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๖	ครู	(คศ.๑)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๒	นางสาวนันทิยา ดวงดอกมูล	คบ.(สังคม)	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๗	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๗	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๓	นางรัชณีวรรณ ธรรรมวงศ์	ป.โท(บริหารการศึกษา)	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๘	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๘	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๑			๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๙	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๙	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๕				ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย					ว่างเดิม ๑ มี.ค.๖๒
๘๖				ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย					* ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖
๘๗				ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย					* ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖
๘๘				ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย					* ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖
๘๙				ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย					* ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖
๙๐				ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย					* ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖
๙๑				ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย					* ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖
๙๒				ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย					* ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖
๙๓				ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย					* ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖
๙๔	นางสาวประนอม กันสีเวียง	ศศบ.(บริหารธุรกิจการบัญชี)	๑๖๒๐-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๒๐-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๕	นายสมชาย ปันแก้ว	ม.๖	๑๖๓๙-๔	ภารโรง	-	๑๖๓๙-๔	ภารโรง	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>												
๙๖	-	-	๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม ๑ ก.ย.๖๔

* การสรรหาจะสามารถได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ) จ.อ. ผู้กรอกข้อมูล
(ณรงค์ ม่วงจีบ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นายวิทยา รัตนกาญจนากุล)
ปลัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นางเกศสุดา สังขกร)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเชียงแสน

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทสบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นรวมถึงมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงานบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย

๒. องค์กรมีการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกันเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและ มีการว่างแผนการดำเนินไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้อยู่เสมอ พร้อมได้ปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงานให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานซึ่งปัจจุบันล้วนแล้วต้องอาศัยอินเทอร์เน็ตเป็นสำคัญ

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของ การพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการ ฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจาก ผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็น แบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิตหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสนเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้นมีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค

ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน

เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสนในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตที่เป็นไปตามข้อกฎหมายอย่างเคร่งครัด สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

๑. สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

๑. มีความรับผิดชอบ
๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีวินัย
๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
๕. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๖. มีการควบคุมตนเอง
๗. มีดุลพินิจที่ดี
๘. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

๒. สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา
๕. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
๘. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

๓. สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ
๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
๔. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
๕. มีใจที่เปิดกว้าง

๔. สิ่งที่ประชาชนพึงปรารถนา

๑. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
๒. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๕. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๕. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

ประกาศเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

- -

ตามที่จังหวัดเชียงราย ได้แจ้งให้เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ได้สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และโดยความเห็นชอบตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางเกศสุดา สังขกร)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเชียงแสน

บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน (โรงเรียน)

ที่	อำเภอ	อปท.	เทศบาล/ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	แผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.			เพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง ตำแหน่ง/เกลี่ยตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	หมายเหตุ	
				2567	2568	2569				
1	เชียงแสน	ทต.เวียงเชียงแสน	<u>โรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน)</u> 1. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เลขที่ตำแหน่ง..... (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
			2. ครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง..... (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
			3. ครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง..... (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
			4. ครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง..... (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
			5. ครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง..... (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
			6. ครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง..... (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
			7. ครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง..... (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
			8. ครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง..... (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		

ที่	อำเภอ	อปท.	เทศบาล/ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	แผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.			เพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง ตำแหน่ง/เกลี่ยตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	หมายเหตุ	
				2567	2568	2569				
			9. ครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง..... (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
			10. ครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง..... (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		

(ลงชื่อ) จ.อ. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
(ณรงค์ ม่วงจีบ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ
(นายวิทยา รัตนกาญจนากุล)
ปลัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นางเกศสุดา สังขกร)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเชียงแสน

บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

ที่	อำเภอ	อปท.	เทศบาล/ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	แผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.			เพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง ตำแหน่ง/เกลี่ยตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	หมายเหตุ	
				2567	2568	2569				
1	เชียงแสน	ทต.เวียงเชียงแสน	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.เวียงเชียงแสน</u> 1. ผู้อำนวยการศูนยพัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง..... (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+1	-	-	กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลว.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		

(ลงชื่อ) จ.อ. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
(ณรงค์ ม่วงจีบ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ
(นายวิทยา รัตนกาญจนากุล)
ปลัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นางเกศสุดา สังขกร)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเชียงแสน

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

ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนเด็ก	จำนวนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						ต้องการอัตราครูผู้ช่วย
					จำนวนครู (อัตรา)		จ้างภารกิจ(อัตรา)		จ้างทั่วไป(อัตรา)		
					มีผู้ครอง	ว่าง	มีผู้ครอง	ว่าง	มีผู้ครอง	ว่าง	
เชียงแสน	ทต. เวียงเชียงแสน	กองการศึกษา	ศพด. เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน	๑๘	๔	๑	๒	๑	-	-	-
			รวม	๑๘	๔	๑	๒	๑	-	-	-

(ลงชื่อ) จ.อ. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
(ณรงค์ ม่วงจีบ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ
(นายวิทยา รัตนกาญจนากุล)
ปลัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นางเกศสุดา สังขกร)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเชียงแสน

หมายเหตุ ๑. ข้อมูลจำนวนเด็ก ครู พนักงานจ้าง ให้ใช้ข้อมูล ณ วันที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย , ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)

๓. พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก

ตารางคำนวณอัตราครูตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2565 ประกาศ ณ วันที่ 6 มกราคม 2565

โรงเรียนเทศบาล ๑ (เวียงเชียงแสน) เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ตารางคำนวณจำนวนครูสายงานการสอน โรงเรียนเทศบาล ๑ (เวียงเชียงแสน)

ปีการศึกษา	ปีงบประมาณ	ระดับ	จำนวนห้องเรียน	จำนวนนักเรียน	ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์	ชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งในสายงานการสอน 1 คนต่อสัปดาห์	จำนวนตำแหน่งสายงานการสอนแต่ละระดับ	จำนวนตำแหน่งสายงานสอนของสถานศึกษา		จำนวนตำแหน่งสายงานสอนตามเกณฑ์
			(a)		(b)	(c)	(a)x(b)/(c)	คำนวณ	ปัดเศษ	อัตรา
2565	FY2565-25666	อนุบาล	6	127	20	20	6	19.75	20	6
		ประถมศึกษา	11	233	25	20	13.75			14
		มัธยมศึกษา								

สรุปอัตรากำลังครูสายงานการสอนที่ต้องการเพิ่ม

ปีการศึกษา	ปีงบประมาณ	ระดับ	จำนวนตำแหน่งสายงานการสอนตามเกณฑ์	จำนวนตำแหน่งสายงานการสอนที่มีอยู่จริง	คำนวณตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม
2565	FY2565-25666	อนุบาล	6	2	4
		ประถมศึกษา	14	4	10
		มัธยมศึกษา			
		รวม	20	6	14

ตารางคำนวณอัตราครูตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เทศบาลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2565 ประกาศ ณ วันที่ 6 มกราคม 2565

โรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ปีการศึกษา	ปีงบประมาณ	ระดับ	จำนวนนักเรียน		ผู้อำนวยการสถานศึกษา			รองผู้อำนวยการสถานศึกษา			จำนวนตำแหน่งสายงานสอนของสถานศึกษา		
			ตามเกณฑ์	ปัจจุบัน	ตามเกณฑ์	ปัจจุบัน	ต้องการ	ตามเกณฑ์	ปัจจุบัน	ต้องการ	ตามเกณฑ์	ปัจจุบัน	ต้องการ
2565	FY2565-2566	อนุบาล ประถมศึกษา	ตั้งแต่ 120- 719 คน	360	1	1	-	1	-	1	20	6	14

ปีการศึกษา	ปีงบประมาณ	ระดับ	จำนวนนักเรียน		บุคลากรสนับสนุนการสอน			บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา		
			ตามเกณฑ์	ปัจจุบัน	ตามเกณฑ์	ปัจจุบัน	ต้องการ	ตามเกณฑ์	ปัจจุบัน	ต้องการ
2565	FY2565-2566	อนุบาล ประถมศึกษา								

บัญชีตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร/สายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปีตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
เชียงแสน	ทต.เวียงเชียงแสน	สำนักปลัดเทศบาล	นิติกร (ปก./ชก.) ๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๓ ต.ค.๒๕๖๕		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทต.เวียงเชียงแสน ลงวันที่ ๙ พ.ย.๒๕๖๕
		สำนักปลัดเทศบาล	คนงาน	๑ ส.ค.๒๕๖๒		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และเทศบาลฯจะดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
		สำนักปลัดเทศบาล	คนงาน	๑ ต.ค.๒๕๖๓		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และเทศบาลฯจะดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
		สำนักปลัดเทศบาล	คนงาน	๑ มิ.ย.๒๕๖๔		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และเทศบาลฯจะดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
		สำนักปลัดเทศบาล	คนงาน	๑ ต.ค.๒๕๖๕		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และเทศบาลฯจะดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
		กองคลัง	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๗ เม.ย.๒๕๖๖		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และเทศบาลฯจะดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
		กองคลัง	คนงาน	๑ มี.ค.๒๕๖๖		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และเทศบาลฯจะดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปีตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
เชียงแสน	ทต.เวียงเชียงแสน	กองช่าง	คนงาน	๑ มิ.ย.๒๕๖๑		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และเทศบาลฯจะดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
		กองช่าง	คนงาน	๑ ม.ค.๒๕๖๓		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และเทศบาลฯจะดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
		กองช่าง	คนงาน	๑ ต.ค.๒๕๖๕		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และเทศบาลฯจะดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
		กองสาธารณสุขฯ	คนงาน	๑ มิ.ย.๒๕๖๑		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และเทศบาลฯจะดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
		กองสาธารณสุขฯ	คนงาน	๑ ก.ย.๒๕๖๑		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และเทศบาลฯจะดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
		กองสาธารณสุขฯ	คนงาน	๑ มี.ค.๒๕๖๓		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และเทศบาลฯจะดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
		กองสาธารณสุขฯ	คนงาน	๑ พ.ย.๒๕๖๔		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และเทศบาลฯจะดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
		กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑๒-๒-๐๘-๒๗๐๑-๐๐๑	๑ เม.ย.๒๕๕๖		/	ร้องขอ ก.ท.จ.เชียงราย ตามหนังสือ ที่ ชร ๕๒๔๐๑/๕๔๓ ลงวันที่ ๑๕ พ.ย.๒๕๖๕

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปีตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
เชียงแสน	ทต.เวียงเชียงแสน	กองการศึกษา	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	๑ ธ.ค.๒๕๖๕		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และเทศบาลฯจะดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
		กองการศึกษา	ครู (คศ.๒) ๑๒-๒-๐๘-๕๖๐๐-๐๓๙ (โรงเรียนเทศบาล ๑ เวียงเชียงแสน)	๑ มี.ค.๒๕๖๒		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทต.เวียงเชียงแสน ลงวันที่ ๒๙ ต.ค.๒๕๖๔
		กองการศึกษา	ครู (คศ.๑) ๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๘ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ท.ต.เวียงเชียงแสน)	๑ ต.ค.๒๕๖๒		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทต.เวียงเชียงแสน ลงวันที่ ๒๙ ต.ค.๒๕๖๔
		กองการศึกษา	ผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ท.ต.เวียงเชียงแสน)	๑ พ.ค.๒๕๖๔		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และเทศบาลฯจะดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
		หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภาย (ปก./ชก.) ๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑ พ.ย.๒๕๖๒		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทต.เวียงเชียงแสน ลงวันที่ ๙ พ.ย.๒๕๖๕

(ลงชื่อ) จ.อ. ผู้บันทึกข้อมูล
(ณรงค์ ม่วงจีบ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ
(นายวิทยา รัตนกาญจนากุล)
ปลัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นางเกศสุดา สังขกร)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเชียงแสน

สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตราว่างของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน

ที่	อำเภอ	เทศบาล	กรอบอัตรากำลังเดิม	จำนวนผู้ที่ดำรงตำแหน่งทั้งหมด (คน)	ตำแหน่งว่างหลังจากเพิ่ม/ยุบ (อัตรา)	พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร						พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ				ลูกจ้างประจำ		พนักงานครูสายงานการสอน		พนักงานจ้าง			
						บริหารท้องถิ่น		อำนวยการท้องถิ่น		บริหารสถานศึกษา		ประเภทวิชาการ		ประเภททั่วไป						ประเภทภารกิจ		ประเภททั่วไป	
						คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)
1	เชียงแสน	ทต.เวียงเชียงแสน	85	65	31	1	-	6	1	1	2	6	3	8	1	2	-	11	11	12	1	18	12
		รวมทั้งสิ้น	85	65	31	1	-	6	1	1	2	6	3	8	1	2	-	11	11	12	1	18	12

(ลงชื่อ) จ.อ. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(ณรงค์ ม่วงจีบ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ

(นายวิทยา รัตนกาญจนากุล)

ปลัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล

(นางเกศสุดา สังขกร)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเชียงแสน

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569

ที่	อำเภอ	อปท.	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในแผนอัตรากำลัง (ข้อ 9)			คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ประชุม(ว.ด.ป.)
				2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	เชียงแสน	ทต.เวียงเชียงแสน	85	96	96	96	+11	-	-	27.70	27.02	26.38	13 ก.ค.66
		รวมทั้งสิ้น	85	96	96	96							
						รวมเพิ่ม	11	-	-				
						รวมยุบ	-	-	-				

(ลงชื่อ) จ.อ. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(ณรงค์ ม่วงจีบ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ

(นายวิทยา รัตนกาญจนากุล)

ปลัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล

(นางเกศสุดา สังขกร)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเชียงแสน

สรุปการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569)

(อัตรา)

ที่	อำเภอ	เทศบาล/อบต.	สังกัดโรงเรียน					สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ประเภทบริหาร	กลุ่มงาน	ประเภท	ประเภท	พนักงานจ้าง				รวม
			ผอ.รร.	รอง ผอ.	ครผู้ช่วย.	สนับสนุนการสอน	สนับสนุนสถานศึกษา	ผอ.ศูนย์ฯ	ครูผู้ช่วย	อำนวยการท้องถิ่น	ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ	ทั่วไป	ภารกิจเชี่ยวชาญ	ภารกิจคุณวุฒิ	ภารกิจทักษะ	ทั่วไป	ทั้งหมด (อัตรา)
1	เชียงแสน	ทต.เวียงเชียงแสน	-	1	9	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		รวมทั้งสิ้น	-	1	9	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11

(ลชื่อ) จ.อ. ผู้กรอกข้อมูล

(ณรงค์ ม่วงจีบ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

หมายเหตุ ตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนการสอน หมายถึง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน

ตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา หมายถึง ภารโรง

สรุปการขอยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569)

(อัตรา)

ที่	อำเภอ	เทศบาล/อบต.	สายงานผู้บริหารประเภทอำนวยการท้องถิ่น	สายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ	สายงานผู้ปฏิบัติประเภททั่วไป	พนักงานจ้าง			รวมจำนวนทั้งหมด (อัตรา)
						ภารกิจคุณวุฒิ	ภารกิจทักษะ	ทั่วไป	
1	อำเภอเชียงแสน	ทต.เวียงเชียงแสน	-	-	-	-	-	-	-
		รวมทั้งสิ้น	-	-	-	-	-	-	-

(ลชื่อ) จ.อ. ผู้กรอกข้อมูล

(ณรงค์ ม่วงจีบ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

สรุปการส่งคืนอัตราตำแหน่งว่างสังกัดสถานศึกษา ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569)

(อัตรา)

ที่	อำเภอ	เทศบาล/อบต.	สังกัดโรงเรียน ตำแหน่ง ครู / ครูผู้ช่วย	สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตำแหน่ง ครู / ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง			รวมจำนวน ทั้งหมด (อัตรา)
					ภารกิจ คุณวุฒิ	ภารกิจ ทักษะ	ทั่วไป	
1	อำเภอเชียงแสน	ทต.เวียงเชียงแสน	-	-	-	-	-	-
		รวมทั้งสิ้น	-	-	-	-	-	-

(ลชื่อ) จ.อ. ผู้กรอกข้อมูล

(ณรงค์ ม่วงจีบ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

คำสั่งเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน

ที่ ๒๒๑ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

****

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๖ ประกอบกับมติที่ประชุม กจ. กท. ก.อบต ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และหนังสือกรมส่งเสริมที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว.๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเชียงแสน	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน	เป็นกรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๘. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เป็นเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางเกศสุดา สังขกร)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเชียงแสน

ลงทะเบียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร

(ประจำปีงบประมาณ ๒๖๕๗ - ๒๕๖๙)

วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมศูนย์ดำรงธรรม (ข้างห้องกองช่าง)

เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ- สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นางเกศสุดา สังขกร	นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเชียงแสน		
๒.	นายวิทยา รัตนกาญจนากุล	ปลัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน		
๓.	จ่าเอกณรงค์ ม่วงจีบ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		
๔.	นางมะลิวัลย์ หินเขียว	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕.	นายเสกสรรค์ เชื้อเมืองพาน	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ		
๖.	นายอิสระพงษ์ พิกุล	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๗.		ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๘.	นายศุภวัฒน์ สรรพจารย์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ		
๙	นางกิตติยา ทิพยโสตถิ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		
๑๐.	นายพงศธร ปงลังกา	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		

รายงานการประชุมคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

และการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

วันพฤหัสบดีที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมหน้าห้องนายกเทศมนตรีตำบลเวียงเชียงแสน

(ย้ายห้องประชุมมาจากห้องประชุมศูนย์ดำรงธรรมเทศบาลฯ)

ผู้มาประชุม

๑. นางเกศสุดา	สังขกร	นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเชียงแสน	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายวิทยา	รัตนกาญจนากุล	ปลัดเทศบาลฯ	กรรมการ
๓. นางมะลิวัลย์	หินเขียว	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายเสกสรรค์	เชื้อเมืองพาน	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๕. นายวิชารัตน์	ทันหล้า	นายช่างโยธาชำนาญงาน	แทนผู้อำนวยการกองช่าง
๖. นายศุภวัฒน์	สรรพจารย์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางกิตติยา	ทิพยโสตถิ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นายพงษธร	ปงลังกา	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. จ่าเอกณรงค์	ม่วงจีบ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ติดราชการ
๒. นายอิสระพงษ์	พิกุล	ผู้อำนวยการกองช่าง	ลาป่วยมอบผู้แทน
๓. จ่าเอกณรงค์	ม่วงจีบ	รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา	ติดราชการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. พันตำรวจเอก สินทิช	กรกฎกำจร	รองนายกเทศมนตรีฯ
๒. นายตฤณพัชร์	ตู่มาละ	รองนายกเทศมนตรีฯ

/-๒- เริ่มประชุม....

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

นางเกศสุดา สังขกร นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเชียงแสน ประธานกรรมการฯ กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมดังนี้

<u>วาระที่ ๑</u> เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๒. คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๓. คำสั่งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

คณะกรรมการทั้ง ๓ ชุด เป็นการแต่งตั้งโดยตำแหน่งที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวกับงานการเจ้าหน้าที่ กรรมการแต่ละชุดทำหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามภาระหน้าที่ ที่ผ่านการวิเคราะห์ ภารกิจหลักและภารกิจรองของเทศบาลฯ การวางแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจ รวมถึงให้มีการติดตามประเมินผล ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

<u>มติที่ประชุม</u> รับทราบ

<u>วาระที่ ๒</u> เรื่องรับรองรายงานการประชุม ไม่มี

<u>วาระที่ ๓</u> เรื่องเพื่อพิจารณา

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๘)

นางกิตติยา ทิพยโสตถิ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ แจ้งว่า ก่อนหน้าไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์ข้อมูลการท่องเที่ยวเมืองประวัติศาสตร์เชียงแสน ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ และได้รับคำสั่งด้วยวาจาจาก นายวิทยา รัตนกาญจนากุล ปลัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน ให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ควบคู่ไปกับการทำหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว ณ ศูนย์ข้อมูลฯ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

/-๓- กำหนด...

กำหนดสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวงรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกาศให้ทันใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ในส่วนของนักทรัพย์ฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ที่กำลังดำเนินการจัดทำอยู่ในขณะนี้มีข้อบกพร่องในหลาย ๆ เรื่อง อาทิ

๑.๑ การคิดภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) เป็นการประมาณการค่าใช้จ่ายตามหนังสือซักซ้อมของกรมฯ และสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย อีกทั้งไม่ให้นำภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายให้กับบุคลากรในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ มาคิดเป็นภาระค่าใช้จ่าย เรื่องนี้เป็นอันเข้าใจได้ว่า ค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นจากเงินอุดหนุน แต่พอนำมาคำนวณค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลังฯ กลับนำวงเงินตัวนี้ที่อยู่ในเทศบัญญัติมารวมเป็นตัวหารด้วย ดังนั้นการจัดทำแผนอัตรากำลังในวงรอบ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นการสมมุติตัวเลขคลาดเคลื่อนกับข้อเท็จจริง ประกอบกับแผนอัตรากำลังฯ กำหนดให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ ๑ ขั้นทุกคน ขัดแย้งกับข้อเท็จจริงที่มีการเลื่อนขั้น คนละ ๑.๕ -๒ ขั้น เมื่อมีการจัดทำแผนอัตรากำลังตามหนังสือซักซ้อมฯ การจัดทำแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๖ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) การคิดภาระค่าใช้จ่ายไม่เกิน ๔๐% อย่างแน่นอน

๑.๒ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ กำหนดไว้ว่า ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงิน **รายได้ ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้ หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่า ร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้** ดังนั้นการคิดภาระค่าใช้จ่ายตามระเบียบนี้ จึงเป็นหน้าที่ของผอ.กองคลังจะต้องเป็นผู้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายจริงกรณีที่จะมีการขอเปิดกรอบ รับโอน หรือเปิดสอบตำแหน่งต่าง ๆ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๑.๓ การคิดคำนวณปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ ขอให้ส่วนราชการเร่งไปดำเนินการเพื่อจักนำมาวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากร โดยปริมาณงานต้องสอดคล้องกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริง ทั้งข้าราชการ พนักงานจ้างทั่วไปและภารกิจ ไม่รวมตำแหน่งจ้างเหมาบริการ

อย่างไรก็ตามเพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสนมีความถูกต้องตามหนังสือซักซ้อมของกรมส่งเสริมฯ และสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

/-๔- รวม...

รวมถึงข้อเท็จจริงในการจัดทำแผนฯ จึงเน้นอัตรากำลัง/ส่วนราชการคงเดิม ปลัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสนจึงได้ประสานงานทางโทรศัพท์ ขอขยายระยะเวลาในการนำส่งแผน ออกไปเป็นวันจันทร์ที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๑.๔ การวิเคราะห์อัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ยังคงตำแหน่งเดิมที่มีคนครองตำแหน่งและตำแหน่งว่าที่มีอยู่ หากผู้อำนวยการกองคลังสามารถสรุปภาระค่าใช้จ่ายจริงได้อย่างชัดเจน ให้นำมาพิจารณาในเรื่องการเปิดกรอบ การยุบเลิกกรอบ การเปิดสอบ การรับโอนย้าย หลังจากที่มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว

มติที่ประชุม มีการสอบถามการคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผน ฯ การคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายจริง ตาม พรบ.บริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ และการคิดภาระค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความแตกต่างกันและเป็นที่เข้าใจสอดคล้องตรงกันแล้ว จึงมีมติรับทราบ

๒. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๗-๒๕๖๗)

หมายถึงการจัดการอบรมให้ความรู้ให้กับข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งสามารถดำเนินการได้โดยการจัดการอบรมด้วยตนเอง และการส่งไปเข้ารับการอบรม ตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัด ซึ่งในปี งบประมาณ ๒๕๖๖ นายกเทศมนตรีฯ แจ้งว่า ได้ตั้งงบประมาณไว้ในเทศบัญญัติประจำปี ๒๕๖๖ วงเงิน ๑๐๐,๐๐๐.- บาท (หนึ่งแสนบาทถ้วน) สำหรับการจัดการอบรมด้วยตนเอง ในขณะเดียวกันมีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเข้ารับการอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(นางกิตติยา ทิพยโสตถิ)
ผู้จดรายงานการประชุม

(นายวิทยา รัตนกาญจนากุล)
ผู้ตรวจรายงานการประชุม