



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลวัง

อำเภอวัง จังหวัดนราธิวาส

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเวียง	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียง	๑๖
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่เทศบาลตำบลเวียงจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตราค่าจ้าง	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล	๔๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเวียง จัหวัดนราธิวาส ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลเวียงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งได้ครบวาระของแผนแล้ว เทศบาลจึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเวียง เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนา กำลังคนของเทศบาลตำบลเวียง โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๕ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความ ยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล เพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบใน การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล โดย เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเวียง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานเหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียง ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแวง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลแวง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลแวง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลแวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลแวง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแวง เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลแวง ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลแวง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลแวงบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงตอบพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลแวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในการกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมี

หน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างร้อยละ ๓ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นกำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอในการที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลเวียง ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดนราธิวาส ห่างจากศาลากลางจังหวัดนราธิวาส ประมาณ ๗๔ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๔.๑๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒,๕๓๕ ไร่ แบ่งเขตการปกครองเป็นหน่วยการปกครองจากตำบลเวียง โดยรวมพื้นที่บางส่วนของ หมู่ที่ ๑ และ หมู่ที่ ๒ ของตำบลเวียง มาจัดรูปแบบเป็นสุขาภิบาลเวียงและได้เปลี่ยนฐานะเป็นเทศบาลตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล เมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๒

อาณาเขต

- ⊗ ทิศเหนือ ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง
- ⊗ ทิศตะวันออก ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง
- ⊗ ทิศใต้ ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต่ง , องค์การบริหารส่วนตำบลหอยเสาะ
- ⊗ ทิศตะวันตก ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง, องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต่ง

เขตการปกครอง

ทิศเหนือติดกับพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง หมู่ที่ ๒, ๖, ๓, ๗ ตำบลเวียง อำเภอเวียง จังหวัดนราธิวาส

ทิศตะวันออกติดกับพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง หมู่ที่ ๑ ตำบลเวียง อำเภอเวียง จังหวัดนราธิวาส

ทิศใต้ติดกับพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต่ง หมู่ที่ ๑, ๒ และองค์การบริหารส่วนตำบลหอยเสาะ หมู่ที่ ๓ ตำบลเวียง อำเภอเวียง จังหวัดนราธิวาส

ทิศตะวันตกติดกับพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง หมู่ที่ ๒ และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต่ง หมู่ที่ ๓, ๒, ๓ ตำบลเวียง อำเภอเวียง จังหวัดนราธิวาส

รูปแสดงอาณาเขตเทศบาลตำบลเวียง

การแบ่งเขตชุมชน

เทศบาลตำบลเวียงแบ่งชุมชนออกเป็น ๖ ชุมชน เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๔๔ คณะกรรมการชุมชนฯ ละ ๔ คน โดยแบ่งเขตชุมชนออกดังนี้

๑. ชุมชนตลาดเวียง

- ทิศเหนือติดกับถนนวุฒิสาสตร์ ๓ เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรอาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาและฝั่งซ้ายของถนนวุฒิสาสตร์ ๓
- ทิศใต้ติดกับถนนโต๊ะเงี๊ยะและคลองเวียง เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรอาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาและฝั่งซ้ายของถนนโต๊ะเงี๊ยะและแนวเขตคลองเวียงตอนล่าง
- ทิศตะวันออกติดกับมัสยิดดารามเวียงและทางหลวงแผ่นดินสายเวียง-สุโหงโก-ลก เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรอาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาและฝั่งซ้ายของมัสยิดดารามเวียงและทางหลวงแผ่นดินสายเวียง-สุโหงโก-ลก
- ทิศตะวันตกติดกับถนนราษฎร์บำรุง ๔ เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรอาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาและฝั่งซ้ายของถนนราษฎร์บำรุง ๔

๒. ชุมชนกำแพงบารู

- ทิศเหนือติดกับถนนนิคมพัฒนาสายสุคีริน-เวียง เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรอาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาและฝั่งซ้ายของถนนนิคมพัฒนาสายสุคีริน-ถนนสายเวียง
- ทิศใต้ติดกับถนนกำแพงบารูและคลองเวียงเป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรอาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาและฝั่งซ้ายของถนนกำแพงบารูและคลองเวียงตอนบน
- ทิศตะวันออกติดกับถนนโต๊ะเงี๊ยะ ๒ เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรอาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาและฝั่งซ้ายของถนนโต๊ะเงี๊ยะ ๒

- หิศตะวันตกติดกับถนนบิโณแตนอแลเป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณ
ฝั่งขวาและฝั่งซ้ายของถนนบิโณแตนอแล

๓. ชุมชนอุโป๊ะดาลัม

- หิศเหนือติดกับทุ่งนาบ้านบาอุกาเป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณ
ฝั่งซ้ายบางส่วนของทุ่งนาบ้านบาอุกา
- หิศใต้ติดกับพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแวง หมู่ที่ ๒ เป็นชุมชนที่มี
บ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาและฝั่งซ้ายบางส่วนขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลแวง
- หิศตะวันออกติดกับถนนสะบารังและชุมชนบาโงอาเต็งเป็นชุมชนที่มีบ้านเรือน
ราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งบางส่วนของถนนสะบารังและชุมชนบาโงอาเต็ง
- หิศตะวันตกติดกับสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแวงและพื้นที่ หมู่ที่ ๒
ตำบลแวง เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาและฝั่งซ้ายของ
สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแวงและพื้นที่ หมู่ที่ ๒ ตำบลแวง

๔. ชุมชนบาโงอาเต็ง

- หิศเหนือติดกับทุ่งนาบ้านบาอุกาเป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณ
ฝั่งซ้ายบางส่วนของทุ่งนาบ้านบาอุกา
- หิศใต้ติดกับถนนนิคมพัฒนาสายสุคีริน - แวง เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัย
อยู่บริเวณฝั่งขวาและฝั่งซ้ายของถนนนิคมพัฒนาสายสุคีริน - ถนนสายแวง
- หิศตะวันออกติดกับทางหลวงแผ่นดินสายแวง-สุโงโก-ลก เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือน
ราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งซ้ายของทางหลวงแผ่นดินสายแวง-สุโงโก-ลก
- หิศตะวันตกติดกับถนนสะบารังและชุมชนบาโงอาเต็งเป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎร
อาศัยอยู่บริเวณฝั่งซ้ายบางส่วนของถนนสะบารังและชุมชนบาโงอาเต็ง

๕. ชุมชนละหาร

- หิศเหนือติดกับสายน้ำชุมสายโหรศัพท์แวงเป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่
บริเวณฝั่งขวาของสายน้ำชุมสายโหรศัพท์
- หิศใต้ติดกับถนนมัสยิดดารามเป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวา
ของถนนมัสยิดดาราม
- หิศตะวันออกติดกับเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแวง หมู่ที่ ๓ เป็นชุมชนที่มี
บ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งซ้ายและฝั่งขวาบางส่วนของเขตพื้นที่องค์การ
บริหารส่วนตำบลแวงหมู่ที่ ๓
- หิศตะวันตกติดกับทางหลวงแผ่นดินสายแวง-สุโงโก-ลก เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎร
อาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาของทางหลวงแผ่นดินสายแวง-สุโงโก-ลก

๖. ชุมชนภูเกียะยาง

- หิศเหนือติดกับเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแวง หมู่ที่ ๑ เป็นชุมชนที่มี
บ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งซ้ายของเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแวง
หมู่ที่ ๑

- ทิศใต้ติดกับสายน้ำชุมสายโทรศัพท์แวงเป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาของสายน้ำชุมสายโทรศัพท์
- ทิศตะวันออกติดกับเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแวง หมู่ที่ ๑ เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งซ้ายของเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแวง หมู่ที่ ๑
- ทิศตะวันตกติดกับทางหลวงแผ่นดินสายแวง-สุโขทัย-ลก เป็นชุมชนที่มีเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาของทางหลวงแผ่นดินสายแวง-สุโขทัย-ลก

❀ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ❀

ด้านการคมนาคม จำนวนถนนของเทศบาลตำบลแวงได้วางเส้นทางจราจรในเขตเทศบาลไว้เพียงพอเพื่อรองรับความเจริญเติบโตเป็นระยะยาวในอนาคต แต่มีถนนบางสายที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การสัญจรไปมาของประชาชนได้รับความสะดวกเพิ่มขึ้น ในเขตเทศบาลการคมนาคมมีได้ ๑ ทาง คือ ทางรถยนต์ เพื่อติดต่อระหว่างจังหวัดนครราชสีมา อำเภอสุโขทัย-ลก อำเภอสุโขทัย-ลก อำเภอสุโขทัย และมีการจราจรหนาแน่นหรือติดขัดแต่มีการสัญจรไปมาตลอด

ด้านการไฟฟ้า เทศบาลตำบลแวง จัดให้มีไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะบนถนนทุกสายและจำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ ๑,๔๒๗ ครัวเรือน

ด้านการสื่อสารและโทรคมนาคม ในเขตเทศบาลตำบลแวงมีระบบบริการการสื่อสารและโทรคมนาคม ๒ รูปแบบ

๑. ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ๑ แห่ง
๒. ชุมสายโทรศัพท์ ๑ แห่ง
 - โทรศัพท์ขององค์การโทรศัพท์ ระบบ TOT
 - โทรศัพท์เคลื่อนที่ ระบบ GSM ระบบ DTAC

จำนวนครัวเรือนที่ใช้โทรศัพท์ จำนวน ๖๖๙ หลังคาเรือน คิดเป็นร้อยละ ๔๖ ของจำนวนครัวเรือนทั้งหมด

ด้านการประปา เทศบาลตำบลแวงใช้บริการน้ำประปาจากการประปาส่วนภูมิภาคอำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนครราชสีมา เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๒

จำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำประปา จำนวน ๑๕๐ หลังคาเรือน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗ ของจำนวนครัวเรือนทั้งหมด

ด้านเศรษฐกิจ

อาชีพและรายได้ของประชากร

- ประชากรร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรม ได้แก่ ทำสวนยางพาราและสวนผลไม้
- ประชากรร้อยละ ๒๐ ประกอบอาชีพค้าขาย

ด้านการเกษตรกรรม ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ ทำสวนยางพารา และทำสวนผลไม้

ด้านการอุตสาหกรรม การประกอบอาชีพอุตสาหกรรมของประชากรเป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ใช้แรงงานภายในครัวเรือน ได้แก่ ตู้ซ่อมรถยนต์ ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์ ร้านซ่อมเครื่องไฟฟ้า ร้านทำเฟอร์นิเจอร์ และร้านคาร์แคร์

ด้านการพาณิชย์ ภายในเขตเทศบาล มีธนาคารและร้านค้าบริการ ดังนี้

- ธนาคารพาณิชย์	จำนวน	๓	แห่ง
- ร้านจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง	จำนวน	๒	แห่ง
- ร้านแก๊สหุงต้ม	จำนวน	๓	แห่ง
- ร้านขายอาหาร	จำนวน	๒๔	แห่ง
- ร้านขายของชำ	จำนวน	๑๘	แห่ง
- ร้านรับซื้อยา	จำนวน	๘	แห่ง
- ร้านแต่งผมสุภาพบุรุษ – สุภาพสตรี	จำนวน	๕	แห่ง
- ร้านขายรถจักรยานยนต์	จำนวน	๒	แห่ง
- ร้านขายจักรเย็บผ้า	จำนวน	๑	แห่ง
- ร้านขายและซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้า	จำนวน	๓	แห่ง
- ร้านถ่ายรูป	จำนวน	๓	แห่ง
- ร้านขายเสื้อผ้า	จำนวน	๘	แห่ง
- ร้านขายเครื่องเขียน , หนังสือ	จำนวน	๓	แห่ง
- ร้านขายวัสดุก่อสร้าง	จำนวน	๓	แห่ง
- ร้านตัดเสื้อ	จำนวน	๔	แห่ง
- ร้านรับซื้อ – ขายของเก่า , ทองรูปพรรณ	จำนวน	๒	แห่ง
- ตลาดผลิตภัณ์ชุมชน	จำนวน	๑	แห่ง
- ตลาดชุมชน	จำนวน	๑	แห่ง

❀ ด้านสังคม ❀

ด้านจำนวนประชากร

จำนวนประชากรในเขตเทศบาลแบ่งตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนประชากร (คน)			หมายเหตุ
	ชาย	หญิง	รวม	
น้อยกว่า ๑-๕	๒๑๐	๓๘๔	๕๙๔	
๖-๑๐	๒๓๐	๒๐๕	๔๓๕	
๑๑-๑๕	๒๓๐	๒๐๗	๔๓๗	
๑๖-๒๐	๑๙๐	๒๐๖	๓๙๖	
๒๑-๒๕	๑๙๒	๓๘๓	๕๗๕	
๒๖-๓๐	๑๘๔	๒๐๖	๓๙๐	
๓๑-๓๕	๑๕๙	๓๓๖	๔๙๕	
๓๖-๔๐	๑๙๕	๓๘๓	๕๗๘	
๔๑-๔๕	๑๙๒	๓๘๕	๕๗๗	
๔๖-๕๐	๑๖๐	๓๗๓	๕๓๓	
๕๑-๕๕	๑๔๖	๓๗๓	๕๑๙	
๕๖-๖๐	๑๕๕	๑๙๓	๓๔๘	
๖๑ ขึ้นไป	๓๔๐	๔๕๒	๗๙๒	
รวม	๒,๕๘๓	๒,๗๒๔	๕,๓๐๗	

(ข้อมูลจาก : สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลเวียง ณ พฤษภาคม ๒๕๖๖)

❀ ด้านการศึกษา ❀

๓. เทศบาลตำบลเวียง มีสถานศึกษาตั้งอยู่ในเขตเทศบาล จำนวน ๓ แห่ง คือ
 ๑. โรงเรียนบ้านเวียง สังกัดสพฐ. เปิดสอนระดับอนุบาล ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖
 ๒. โรงเรียนวุฒิสาสวิทยา สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เปิดสอนระดับอนุบาล ถึง ระดับประถมศึกษาปีที่ ๖
 ๓. โรงเรียนเอื้ออังกูร สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เปิดสอนระดับอนุบาล ถึง ระดับประถมศึกษาปีที่ ๖
๒. เทศบาลตำบลเวียง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง คือ
 ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียง
 ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดเวระมานิยะห์
 ๓. ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน ๓ แห่ง
 ๔. ห้องสมุดประชาชน จำนวน ๓ แห่ง

ด้านการอบรมศาสนาอิสลามและจริยธรรม ๔ ศูนย์

- ศูนย์อบรมศาสนาอิสลามกำแพงบางรุ (อยู่ในชุมชนกำแพงบางรุ)
- ศูนย์อบรมศาสนาอิสลามบูเกะยารัง (อยู่ในชุมชนบูเกะยารัง)
- ศูนย์อบรมศาสนาอิสลามดารามแว้ง (อยู่ในชุมชนตลาดแว้ง)
- ศูนย์อบรมศาสนาอิสลามเราะห์มานียะห์ (อยู่ในชุมชนลูโบ๊ะดาลัม)

ด้านศาสนา

- ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ประมาณร้อยละ ๘๐
- ประชากรรองลงมาคือศาสนาพุทธ ประมาณร้อยละ ๒๐

ด้านศาสนสถาน

๑. ในเขตเทศบาลมีมัสยิด จำนวน ๒ แห่ง คือ
 - มัสยิดดารามแว้ง
 - มัสยิดเราะห์มานียะห์
๒. ในเขตเทศบาลมีบาหลีจำนวน ๕ แห่ง
 - บาหลีบูเกะยารัง
 - บาหลีบาโงอาเต็ง
 - บาหลีกำแพงบางรุ
 - บาหลีอัลเราะห์มาน
 - บาหลีละหาร
๓. ในเขตเทศบาลมีวัด จำนวน ๓ แห่ง คือ
 - วัดเขาเข็มทอง

ด้านศิลปวัฒนธรรม

- ตีเกฮูลู
- ปัญจะซีละ

ด้านขนบธรรมเนียมประเพณี

- ประเพณีวันอาซูรอ
- ประเพณีวันฮารีรายอ
- ประเพณีวันขึ้นปีใหม่
- ประเพณีวันสงกรานต์
- ประเพณีวันลอยกระทง

ด้านการสาธารณสุข

ในเขตเทศบาลตำบลแว้ง มีสถานที่ให้บริการด้านการสาธารณสุข ได้แก่

- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอแว้ง
 - ร้านขายยาแผนปัจจุบันบรรจุเสร็จ ๔ แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วม ๑๐๐%

ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจภูธรแวง จำนวน ๑ แห่ง มีเจ้าหน้าที่ตำรวจดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตเทศบาล
- กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดน จำนวน ๑ แห่ง มีอาสาสมัครรักษาดินแดน ช่วยสอดส่องดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยบริเวณสำนักงานเทศบาล

๙ ด้านการเมืองการบริหาร

โครงสร้างและอำนาจในการบริหาร

สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชน จำนวน ๑๒ คน ทำหน้าที่นิติบัญญัติและควบคุมการบริหารของคณะผู้บริหาร ซึ่งคณะกรรมการการเลือกตั้งได้รับรองผลการเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาเทศบาลตำบลแวง ตามประกาศคณะกรรมการการเลือกตั้ง เรื่องผลการเลือกตั้งสมาชิกเทศบาลตำบลแวง เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๔

คณะผู้บริหาร จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย

- นายกเทศมนตรี ๑ คน จากการเลือกตั้งโดยประชาชน ซึ่งคณะกรรมการการเลือกตั้งได้รับรองผลการเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลแวง ตามมติคณะกรรมการการเลือกตั้ง ครั้งที่ ๑๐๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๔๗

- รองนายกเทศมนตรี จำนวน ๒ คน แต่งตั้งโดยนายกเทศมนตรีตำบลแวง
- ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน แต่งตั้งโดยนายกเทศมนตรีตำบลแวง
- เลขานุการนายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน แต่งตั้งโดยนายกเทศมนตรีตำบลแวง

เทศบาลตำบลแวง แบ่งส่วนการบริหารออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ได้แก่

๑ สำนักปลัดเทศบาล

- งานบริหารทั่วไป/งานธุรการ
- งานทะเบียนพาณิชย์
- งานบริหารงานบุคคล
- งานประชาสัมพันธ์
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมาย
- งานทะเบียนราษฎร
- งานกิจการสภา
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒ กองคลัง

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานแผนที่ภาษี
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี

☉ กองช่าง ☉

- งานธุรการ
- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานสาธารณูปโภคและผังเมือง
- งานวิศวกรรม
- งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

☉ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ☉

- งานธุรการ
- งานรักษาความสะอาด
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานคุ้มครองผู้บริโภค
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานควบคุมเทศพาณิชย์

☉ กองการศึกษา ☉

- งานธุรการ
- งานบริหารการศึกษา
- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมประเพณี ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา

อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียงมีทั้งหมด ๔๕ คน แยกเป็นพนักงาน

เทศบาล ๒๔ คน ครู ๓ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๑๘ คน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางแสดงจำนวนบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียง

ส่วนงาน	จำนวนพนักงานเทศบาลตามระดับ				ครูและพนักงานจ้าง			รวม
	ประเภท ทั่วไป	ประเภท วิชาการ	ประเภท อำนวยการ	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น	ครู	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	
๑. ปลัดเทศบาล					-	-	-	
๒. รองปลัดเทศบาล					-	-	-	
๓. หน่วยงานตรวจสอบภายใน					-	-	-	
๔. สำนักปลัดเทศบาล	๒	๕	๓	๒	-	-	๔	
๕. กองคลัง	๒	๓	๒	-	-	-	๓	
๖. กองช่าง	-	-	๒	-	-	-	๔	
๗. กองสาธารณสุข	๑	๓	๓	-	-	-	-	
๘. กองการศึกษา	๑	-	๑	-	๓	-	๗	
รวม	๖	๗	๙	๒	๓	-	๓๘	๔๕

(ข้อมูลจาก : งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลเวียง)

เทศบาลตำบลเวียง มีอำนาจหน้าที่โดยสรุป ดังนี้

๑. การตราเทศบัญญัติ
๒. การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
๓. สนับสนุนให้ความร่วมมือกับส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ
๔. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๕. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๖. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๗. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
๘. การสาธารณูปการ
๙. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
๑๐. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๑๑. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๒. การจัดการศึกษา
๑๓. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๔. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๖. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๗. การส่งเสริมการกีฬา
๑๘. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๙. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๒๐. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๒๑. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๒๒. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๓. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๒๔. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๒๕. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๖. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และ
สาธารณสถานอื่นๆ
๒๗. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๘. การผังเมือง
๒๙. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๓๐. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๓๑. การควบคุมอาคาร
๓๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓๓. การดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย
ในชีวิตและทรัพย์สิน
๓๔. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การบริหารการคลัง

ตารางแสดงสถานะการคลังของเทศบาลตำบลเวียง

ประเภทรายรับ	รายรับ (บาท)			หมายเหตุ
	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖	
๑. ภาษีอากร	๑๒๗,๘๑๐.๕๖	๕๑๗,๕๓๓.๓๔	๒๙๗,๘๘๖.๐๐	
๒. ค่าธรรมเนียม,ค่าปรับและ ใบอนุญาต	๑๖๙,๒๔๕.๔๐	๑๒๒,๕๖๓.๔๐	๗๓,๐๙๓.๘๖	
๓. รายได้จากทรัพย์สิน	๕๕๒,๐๗๒.๑๙	๕๕๖,๗๒๘.๙๓	๓๓๐,๘๙๓.๑๔	
๔. รายได้เบ็ดเตล็ด	๒,๐๒๐.๐๐	๕,๕๙๐.๐๐	๓๗๐.๐๐	
๕. รายได้จากทุน	๐.๐๐	๔,๕๐๐.๐๐	๐.๐๐	
๖. เงินอุดหนุนทั่วไป	๒๙,๘๒๕,๙๕๓.๐๘	๒๕,๘๐๗,๙๖๙.๐๐	๑๙,๕๒๘,๓๕๓.๐๐	
๗. ภาษีจัดสรร	๒๔,๒๓๗,๐๗๒.๖๔	๒๒,๑๑๕,๖๕๐.๕๖	๑๘,๐๑๒,๒๓๗.๘๒	
รวมทั้งสิ้น	๕๒,๔๑๔,๑๗๑.๘๗	๕๓,๑๓๐,๕๓๕.๒๓	๓๘,๒๒๒,๖๑๑.๘๒	

ประเภทรายจ่าย	รายจ่าย (บาท)			หมายเหตุ
	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖	
๑. รายจ่ายงบกลาง	๙,๖๓๕,๖๓๓.๔๘	๙,๕๖๘,๔๕๐.๕๘	๖,๐๖๐,๔๘๓.๑๗	
๒. เงินเดือน ค่าจ้างประจำและ ค่าจ้างชั่วคราว	๑๔,๗๙๕,๔๗๗.๖๒	๑๖,๓๔๕,๘๕๕.๒๘	๑๑,๔๐๕,๘๕๓.๗๘	
๓. ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค	๑๓,๘๘๗,๒๓๔.๒๔	๑๒,๑๕๙,๑๔๙.๔๓	๘,๐๑๗,๐๓๔.๖๓	
๔. เงินอุดหนุน	๔,๕๓๘,๓๓๓.๗๕	๔,๔๖๐,๓๕๐.๐๐	๓,๒๑๘,๕๐๐.๐๐	
๖. ค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	๒,๕๔๓,๖๐๐.๐๐	๘๓๘,๖๐๐.๐๐	๗๙๗,๙๐๐.๐๐	
รวมทั้งสิ้น	๔๔,๓๕๘,๒๕๗.๐๙	๔๓,๓๑๒,๔๐๕.๒๙	๒๙,๔๙๙,๗๙๘.๕๖	

(ข้อมูลจาก : กองคลัง เทศบาลตำบลเวียง)

การคลังท้องถิ่น

ฐานะการคลังของเทศบาล

๓. รายได้ของเทศบาลตำบลเวียง ได้จาก

๓.๓ ภาษีอากร

ภาษีอากรที่จัดเก็บเอง ได้แก่

- ภาษีโรงเรือนและที่ดิน
- ภาษีบำรุงท้องที่
- ภาษีป้าย
- อากรการฆ่าสัตว์

๓.๒ ภาษีที่รัฐจัดเก็บเพิ่มให้ ได้แก่

- ภาษีมูลค่าเพิ่มและภาษีธุรกิจเฉพาะ
- ภาษีสุรา
- ภาษีสรรพสามิต
- ภาษีการพนัน
- ภาษี ที่รัฐจัดเก็บแล้วมอบให้ท้องถิ่นจำนวน ได้แก่
- ภาษีและค่าธรรมเนียมและล้อเลื่อน
 - ๓.๒.๓ ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาตและค่าปรับ
 - ๓.๒.๒ ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ภายในเขต ทั้งนี้ ตามประมวลกฎหมายที่ดินกฎหมายว่าด้วยอาคารชุด
 - ๓.๒.๓ ค่าธรรมเนียมใดๆที่เรียกเก็บจากผู้ซื้อหรือได้รับประโยชน์จากบริการสาธารณะที่จัดให้มีขึ้น
 - ๓.๒.๔ รายได้จากทรัพย์สิน
 - ๓.๒.๕ รายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์
 - ๓.๒.๖ เงินอุดหนุนรัฐบาล
 - ๓.๒.๗ รายได้อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นของเทศบาล
 - ๓.๒.๘ รายได้จากเงินกู้

๒. รายจ่ายของเทศบาล จำนวนเป็น ๒ ประเภท

- ๒.๑ รายจ่ายประจำ
 - หมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
 - หมวดค่าจ้างชั่วคราว
 - หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ
 - หมวดค่าสาธารณูปโภค
 - หมวดเงินอุดหนุน
 - หมวดรายจ่ายอื่น ๆ
- ๒.๒ รายจ่ายเพื่อการลงทุน
 - หมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

❀ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ❀

ทรัพยากรน้ำ

๓. แหล่งน้ำ

- มีลำคลอง ๒ สาย คือ คลองแวงและคลองบู่เกียฮารง

๒. การระบายน้ำ

- พื้นที่น้ำท่วมถึง คิดเป็นร้อยละ ๕ ของพื้นที่ทั้งหมด
- ระยะเวลาที่น้ำท่วมขังนานที่สุด ๑ วัน ประมาณเดือนพฤศจิกายน – เดือนธันวาคมของทุกปี

๓. น้ำเสีย

- ปริมาณน้ำเสีย ๓๐.๐๐๐ ลบ.ม./วัน
- เทศบาลไม่มีระบบบำบัดน้ำเสีย

๔. ขยะ

- ปริมาณขยะ ๓ ตัน/วัน
- รถบรรทุกขยะ ที่ใช้เก็บขยะ ๒ คัน คือ รถบรรทุกขยะ หมายเลขทะเบียน ๘๐-๔๑๒๕ นราธิวาส ใช้งานช่วงบ่าย ขนาดความจุ ๑๕ ลบ.ม. ชื่อเมื่อ พ.ศ.๒๕๓๘ และรถบรรทุกขยะ หมายเลขทะเบียน ๘๐- ๕๓๐๐ นราธิวาส ใช้งานช่วงเช้า ขนาดความจุ ๒๐๐ ลบ.ม. ชื่อเมื่อ พ.ศ.๒๕๔๖

๕. ที่ดินสำหรับกำจัดขยะ จำนวน ๑๑ ไร่ ตั้งอยู่ที่บ้านบาสุกา หมู่ที่ ๖ ตำบลแว้ง อำเภอนแว้ง จังหวัดนราธิวาส

- ที่ดินสำหรับกำจัดขยะที่ใช้ไปแล้ว จำนวน ๑ ไร่
- ห่างจากเขตท้องที่เป็นระยะทาง ๖ กิโลเมตร
- เหลือที่ดินกำจัดขยะได้อีก จำนวน ๑๐ ไร่
- คาดว่าจะสามารถกำจัดขยะได้อีก ๒๐ ปี
- สภาพการเป็นเจ้าของที่สำหรับกำจัดขยะ
- ท้องถิ่น จัดซื้อเอง เมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๔ ราคา ๓๘๐,๐๐๐ บาท
- เทศบาลไม่มีที่ดินสำรองที่เตรียมไว้สำหรับกำจัดขยะ

ทรัพยากรป่าไม้

- สภาพป่าไม้ในเขตเทศบาล ส่วนใหญ่จะเป็นป่าไม้ที่ผล เช่น ยางพารา ทุเรียน เงาะ ฯลฯ

ทรัพยากรดิน

- ลักษณะของดินในเขตเทศบาลเป็นดินร่วนปนทรายเหมาะสำหรับปลูกยางพารา ที่ผล

การเกษตร

๕. การกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแว้ง

วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแว้ง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้เพื่อให้เทศบาลตำบลแว้ง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน อีกทั้งภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น

ในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT เทศบาลตำบลแว้ง กำหนดวิธีการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของตำบลแว้ง ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้บริหาร ผู้นำสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคุณภาพชีวิต สังคม สาธารณสุข การศึกษาอย่างต่อเนื่อง
๒. มีการก่อสร้างสิ่งสาธารณูปโภคต่างๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่อย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
๓. ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กได้รับการพัฒนา ส่งเสริมให้มีความรู้เพิ่มขึ้นตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุนเรื่องการศึกษาของผู้ดูแลเด็ก
๔. มีเอกลักษณ์ที่หลากหลายทางชาติพันธุ์ทำให้มีการส่งเสริมให้มีการนำประเพณีของแต่ละชาติพันธุ์มาสู่อนุรักษ์และเผยแพร่
๕. มีภูมิปัญญาและปราชญ์ท้องถิ่นที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องของประเพณีวัฒนธรรม
๖. ประชาชนให้ความสำคัญกับประเพณีวัฒนธรรมของท้องถิ่นเป็นอย่างมาก
๗. มีการพัฒนาการกีฬาและนันทนาการในชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๘. มีการพัฒนาส่งเสริมด้านสาธารณสุขอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๙. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีศักยภาพสามารถให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง
๑๐. ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับการศึกษา

จุดอ่อน (Weak)

๑. มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ส่งผลให้เยาวชนเกิดปัญหาสังคม
๒. ประชาชนบางส่วนได้รับการศึกษาไม่ถึงเกณฑ์
๓. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและบรรเทาโรคติดต่อไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนให้ความสำคัญด้านสุขภาพอนามัยในระดับต่ำ
๕. บุคลากรทางการแพทย์ไม่เพียงพอในการรองรับผู้ป่วยและโรคระบาด
๖. มีประชากรแฝงจำนวนมากในการแย่งแรงงานและไม่มีข้อมูลในการควบคุมดูแล
๗. ไม่มีระบบการเตือนภัยและเฝ้าระวังทางธรรมชาติทำให้ไม่สามารถเตรียมพร้อมการเคลื่อนย้ายอพยพ
๘. โครงสร้างพื้นฐานเช่น สะพาน ถนน ข่าวดูมีอายุการใช้งานมาก ประชาชนยังขาดแคลนน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค
๙. งบประมาณของเทศบาลไม่เพียงพอต่อการบริหารงานในด้านต่างๆ
๑๐. ประชาชนขาดทักษะในการบริหารงานและการรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมในรูปแบบของกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็งได้
๑๑. การบริการสาธารณะไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่และไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนเด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๑๒. ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา

โอกาส (Opportunities = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐ
๒. การส่งเสริมด้านการจัดสวัสดิการสังคมซึ่งเป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลมีกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น

๓. รัฐบาลให้การสนับสนุนนโยบายด้านการศึกษาเป็นวาระแห่งชาติ และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสถานศึกษาของท้องถิ่น
๔. นโยบายรัฐบาลในการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจชายแดนทำให้เกิดการสร้างงานในเขตพื้นที่ใกล้เคียง
๕. มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ทั่วถึงทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ที่ทันสมัยได้

อุปสรรค (Threats = T)

๑. การประสานงานเพื่อขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกิดความซ้ำซ้อนของงบประมาณทำให้เสียโอกาสพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องจำกัดแนวทางการดำเนินการทำให้การดำเนินงานล่าช้า
๔. มีงบประมาณในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นไม่เพียงพอ

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลแว้ง

เทศบาลตำบลแว้ง ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาไว้ว่า “เทศบาลตำบลแว้งเมืองสงบ สะอาด เศรษฐกิจ เข้มแข็ง มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี”

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓ ปี

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ
- ๑.๒ สร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค
- ๑.๓ จัดทำผังเมืองและผังตำบล
- ๑.๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร
- ๑.๕ จัดให้มีระบบไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ส่งเสริมการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น
- ๒.๒ ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาทั้งใน นอกระบบและตามอัธยาศัย โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

๒.๔ ส่งเสริมศักยภาพศูนย์ปฏิบัติการการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด

๒.๕ ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ

๒.๖ ส่งเสริมการป้องกัน รักษา ควบคุมโรค ตลอดจนการพัฒนาด้านการสาธารณสุข

๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
 แนวทางการพัฒนา
 ๓.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบ
 ประชาธิปไตย
 ๓.๒ พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนการรักษา
 ความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
 ๓.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยใน
 ท้องถิ่น
 ๓.๔ ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาทเพื่อเพิ่มศักยภาพศักยภาพในการแก้ปัญหาความ
 มั่นคง
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและท่องเที่ยว
 แนวทางการพัฒนา
 ๔.๑ ส่งเสริมการตลาดการค้าการลงทุนในท้องถิ่นและเมืองชายแดนเพื่อรองรับประชาคม
 เอเชีย
 ๔.๒ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น
 ๔.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
 ๔.๔ พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เพื่อรองรับประชาคม
 อาเซียน
 * ๔.๕ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 แนวทางการพัฒนา
 ๕.๑ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์
 ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง
 ๕.๔ จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย
 ๕.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 แนวทางการพัฒนา
 ๖.๑ ส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
 ๖.๒ ส่งเสริมสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์บุคคล
 ๖.๓ เสริมสร้างและทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
 ๖.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุและโบราณสถานในท้องถิ่น
 ๖.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเด็ก เยาวชนและประชาชน
- ๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
 แนวทางการพัฒนา
 ๗.๑ พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร

- ๗.๒ พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสถานที่ในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ๗.๔ ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- ๗.๕ ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน
- ๗.๖ พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กร

เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเวียง วิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรแล้ว เห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการมีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๑. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและสาธารณูปโภค
- ๒. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๓. การพัฒนาทางเศรษฐกิจ
- ๔. การพัฒนาสังคม วัฒนธรรม ประเพณี
- ๕. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว
- ๖. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร
- ๗. การพัฒนาบุคลากรในองค์กร
- ๘. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
- ๙. การป้องกันและการระงับโรคติดต่อ
- ๑๐. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒. การส่งเสริมการกีฬา
- ๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔. การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๕. การส่งเสริมการเกษตร
- ๖. การพัฒนารายได้ของเทศบาล
- ๗. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเวียง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเวียง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป โดย

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก และ ๔ กอง ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- งานธุรการ
- งานทะเบียนพาณิชย์
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานประชาสัมพันธ์
- งานนโยบายและแผน
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานสวัสดิการสังคม

๑.๒ ฝ่ายปกครอง

- งานกฎหมาย
- งานทะเบียนราษฎร
- งานกิจการสภา
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลลงประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานแผนที่ภาษี
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๒.๒ ฝ่ายการเงินและบัญชี

- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี

๓. กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๓.๑ ฝ่ายงานการโยธา

- งานธุรการ
- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานสาธารณูปโภคและผังเมือง
- งานวิศวกรรม
- งานจัดสถานที่และไฟสาธารณะ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่เกี่ยวกับงานสาธารณสุขชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับ ศูนย์บริการสาธารณสุขและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานธุรการ
- งานรักษาความสะอาด
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานคุ้มครองผู้บริโภค
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานควบคุมเทศพาณิชย์
- งานสวนสาธารณะ

๕. กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานศึกษา และพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานงบประมาณ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานห้องสมุด งานการศึกษาปฐมวัย งานศึกษานิเทศก์ งานโรงเรียน งานบริหารวิชาการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานธุรการ
- งานบริหารงานศึกษา

งานส่งเสริมประเพณี ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา

ทั้งนี้ วิเคราะห์ตำแหน่งงานตามภารกิจแล้ว อัตรากำลังที่มีอยู่ในงานธุรการ เพียงพอเหมาะสมแล้ว ยกเว้นงานวิชาการศึกษา ซึ่งยังไม่มีในกรอบแผนอัตรากำลัง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มอัตรากำลังตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา

๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุ และการเก็บรักษางานตรวจสอบทรัพย์สิน และการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียง ดังกล่าว เทศบาลตำบลเวียงมีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจ ดังนี้

๘.๑ เทศบาลตำบลเวียง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ของส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง - นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานทะเบียนพาณิชย์	- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง - นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานทะเบียนพาณิชย์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานทะเบียนพาณิชย์ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานประชาสัมพันธ์ - งานนโยบายและแผน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการสังคม ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานกฎหมาย - งานทะเบียนราษฎร - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๒ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี	- งานทะเบียนพาณิชย์ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานประชาสัมพันธ์ - งานนโยบายและแผน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการสังคม ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานกฎหมาย - งานทะเบียนราษฎร - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๒ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายบริหารงานช่าง - งานธุรการ - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภคและผังเมือง - งานวิศวกรรม - งานสถานที่และไฟสาธารณะ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมเทศบาลนิย	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายงานการโยธา - งานธุรการ - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภคและผังเมือง - งานวิศวกรรม - งานสถานที่และไฟสาธารณะ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมเทศบาลนิย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานสวนสาธารณะ ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา ๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	- งานสวนสาธารณะ ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา ๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑. ส่วนปลัดเทศบาล (๑๑)								
๓.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.	นักบริหารการบุคคล (ปก. / ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก. / ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก. / ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.	เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๓.	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	๒. กองคลัง (๑๔)								
๑๔.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖.	หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ. / ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ. / ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๑.	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	๓. กองช่าง (๑๕)								
๒๒.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓.	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ. / ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕.	นายช่างโยธา (ปจ. / ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖.	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
๒๗.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘.	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙.	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องจ้างวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เริ่ม/เลิก			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๐.	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก. / ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปก. / ขก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๒.	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>๕. กองการศึกษา (๑๘)</u>								
๓๓.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔.	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕.	นักวิชาการศึกษา (ปก. / ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
๓๖.	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๗.	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเวียง</u>								
๓๘.	ผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
๓๙.	ครู อื่นระดับศศ.๒ (ได้รับจัดสรรจากกรม)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๐.	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัธยมวัดห้วยมนังค</u>								
๔๑.	ผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
๔๒.	ครู อื่นระดับศศ.๒ (ได้รับจัดสรรจากกรม)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๓.	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u>					-	-	-	
๔๔.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก. / ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕๕	๕๘	๕๘	๕๘	+๓	-	-	

[illegible]

[illegible]

[illegible]

หมายเหตุ : ขบวนการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ใช้ข้อบัญญัติจังหวัดสงขลา พ.ศ. ๒๕๖๗ (ฉบับที่ ๖) (สงขลา, ๒๕๖๘, ๖๐)

การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

* การค้าขายสินค้าจำนวนมากโดยผ่านบริษัทผู้ส่งออก ทำให้ปริมาณการนำเข้ามีเพิ่มขึ้น ๕ ของมูลค่ารวมการค้าชายแดนทั้งปี ๒๐๑๖ (๕๓,๘๔๔,๖๙๔.๐๐ บาท)

สามารถขยายจำนวนที่ base64 เป็น, char, serial, max = 50, 100, 1000

๔. การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ ๔ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร ๒๕๖๓

$$d^2\mathcal{L}/d\alpha^2 = (d^2\mathcal{L}/d\alpha^2)_{\alpha=0} + (d^2\mathcal{L}/d\alpha^2)_{\alpha=0} \times \alpha^2 = d^2\mathcal{L}/d\alpha^2 = d^2\mathcal{L}/d\alpha^2$$

รูปถ่าย : ให้นักเรียนถ่ายภาพที่เก็บไว้หรือถ่าย ๕-๖ ภาพมาแปะไว้หน้ากระดาษที่ ๒๕๖๘

สรุปความสามารถจ่ายภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

• ศึกษารายการถ่ายโอน ทุกสิ่งแปลงจำแนกโอน รวมแจ้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่ง ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้ว

ให้ระบุข้อมูลกรอบสีเข้มและจำนวนผู้สำรวจที่แบ่งไว้เป็นแบบสุ่มซ้ำถึง หนึ่งร้อยห้าพันครั้งซ้ำกัน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการคำนวณและประโยชน์ของงานอื่น ตามมาตรา ๓๕

พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ยกเลิกวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่ไปกำกับดูแลส่วนหนึ่ง เช่น โดยใช้งบประมาณของอปท. เข้าเป็นเงินเดือนค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ที่ ๒๗ cod. lat. ๘๖๗๔ ค.ศ. ๑๖๖๗ เป็นฉบับที่เก่าแก่ที่สุดที่ปรากฏหลักฐานการเขียนด้วยปากกาของส่วนที่ติดกัน

ให้นับว่าความจำเป็นในการเข้าถึงผู้ช่วยด้านการบริการสุขภาพจิตเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง พ.ศ.๒๕๕๓ ด้วย

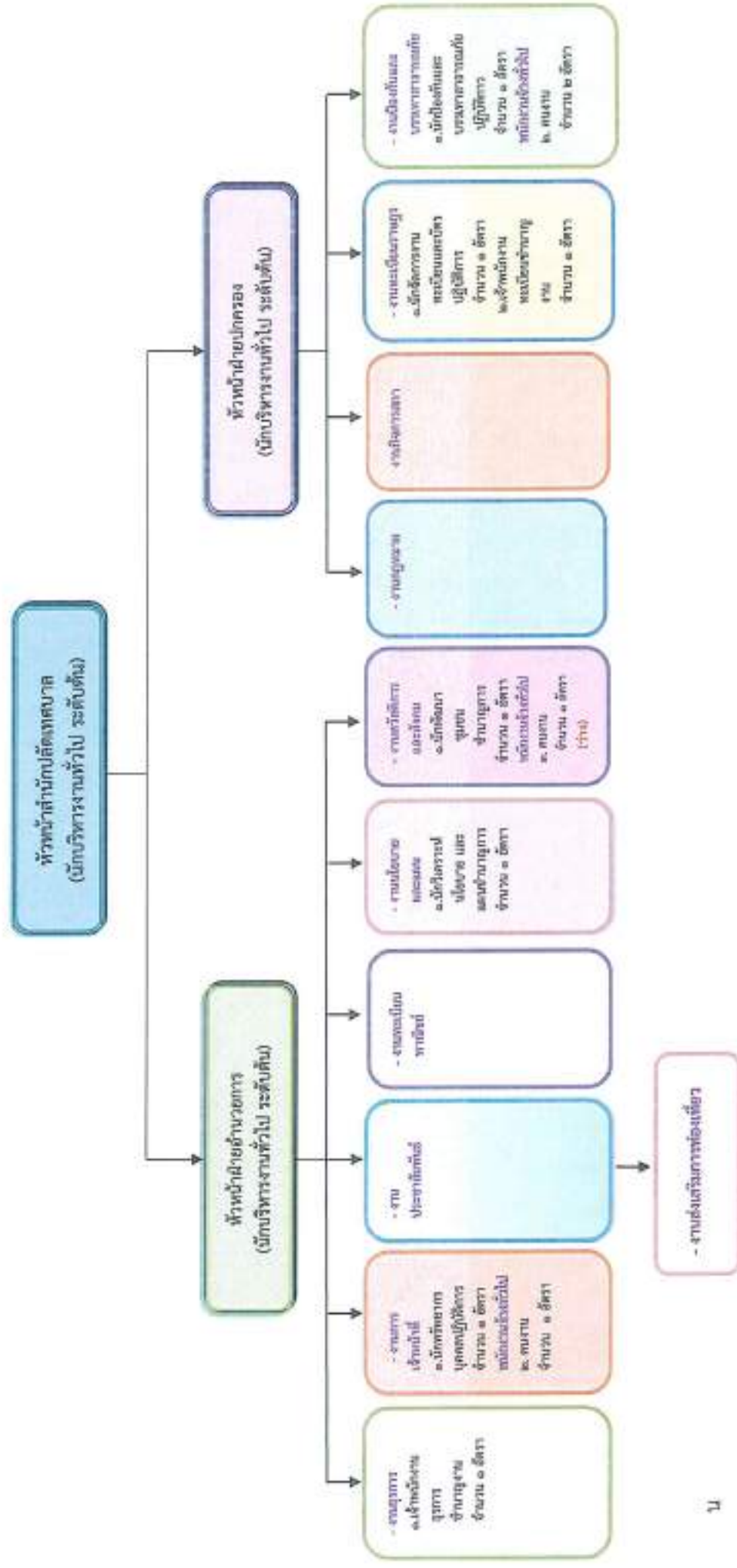
: ให้นักศึกษาเขียนจดหมายถึงบรรดา "ชาว" ชาว ก (ผู้นำหรือลูกน้อง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.ช. และ ก.อบต.ส่วนที่ส่ง

ที่ มท ๐๙๐๙๘๖/๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เรื่อง การจัดตั้งแผนกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ได้จัดทำโครงการส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (๓) โดยมีรายละเอียดการดำเนินงาน :

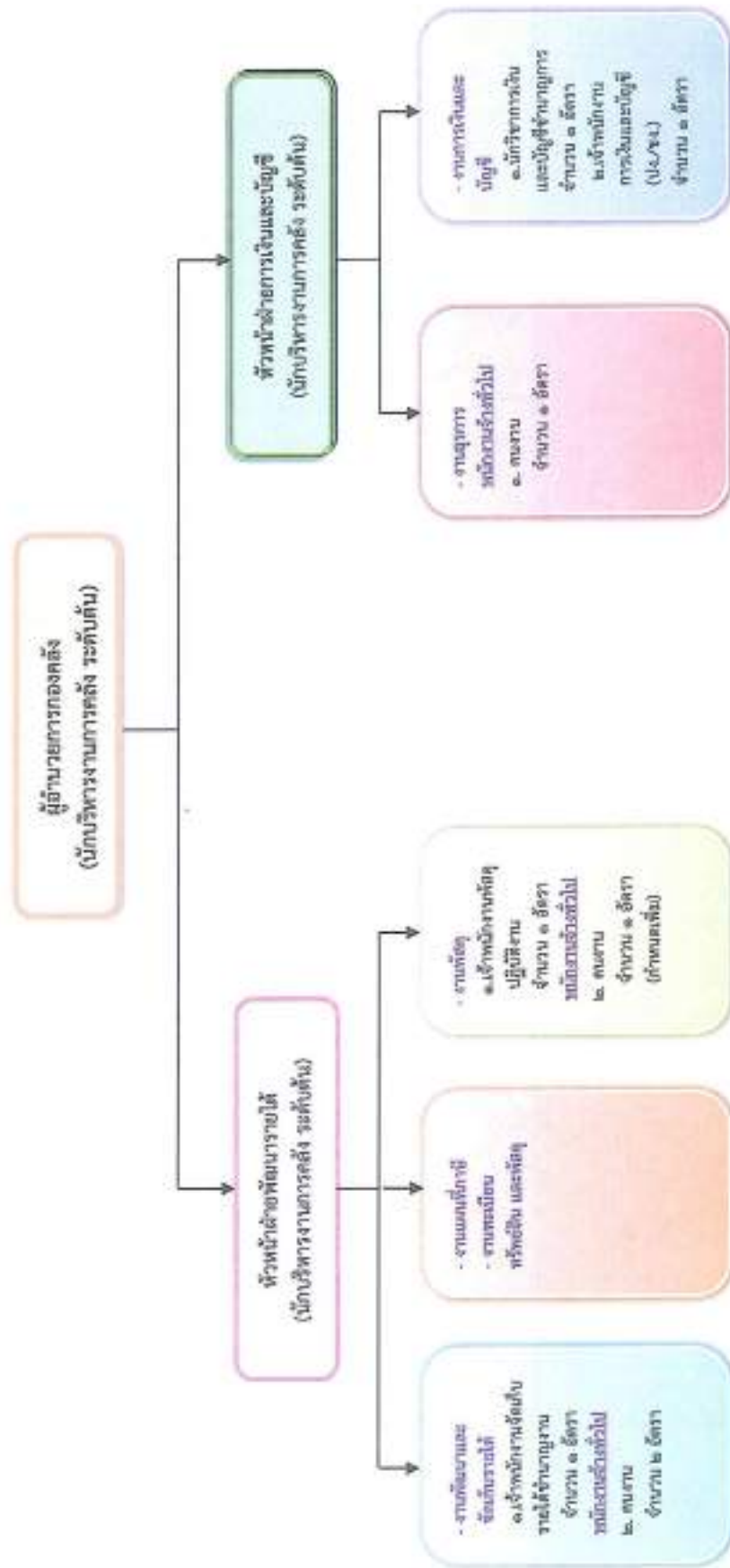
[illegible]

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาลตำบลแก้ง



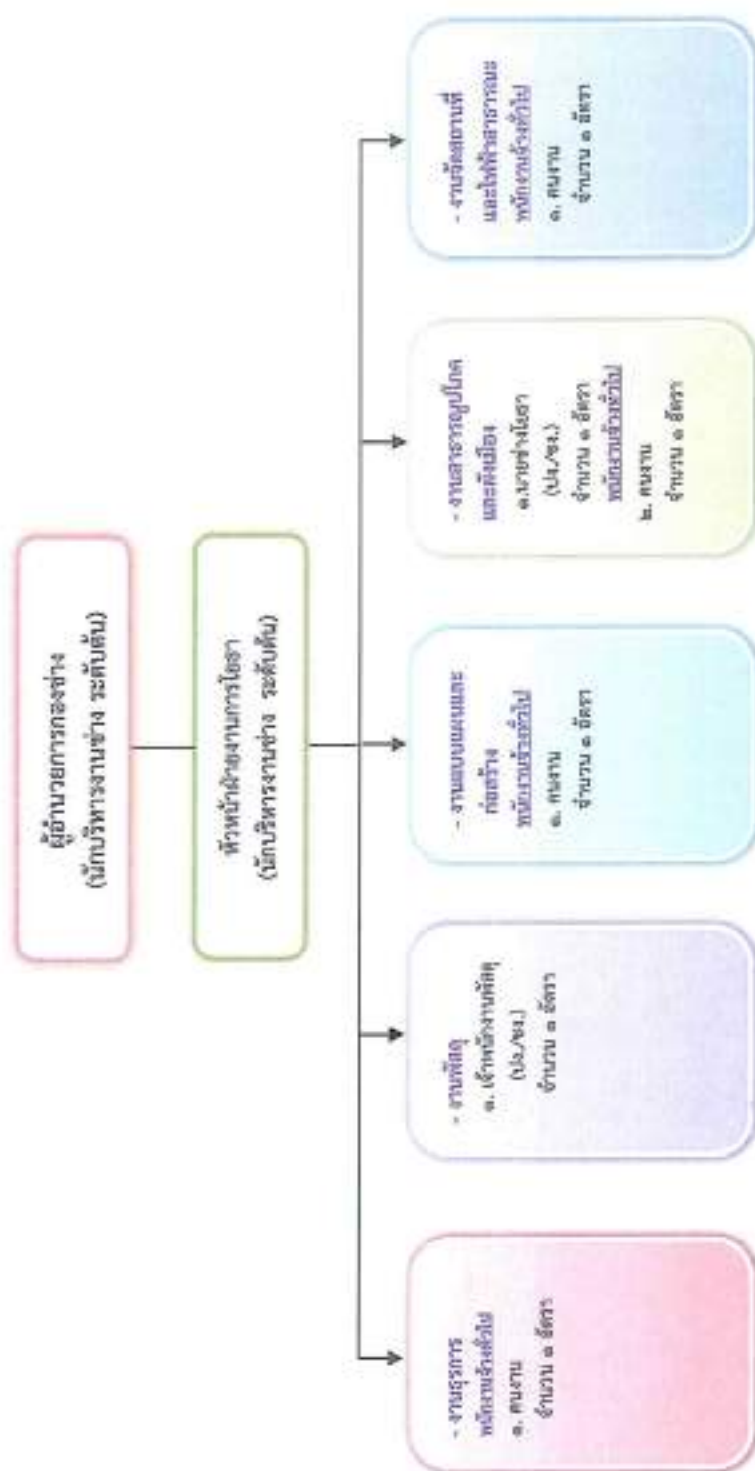
ระดัปล	อำนวयरการทอองถึน ระดัปลตึบ	ปล.ชก.	ปล.ชง.	พนักงนอำนวญทว้ไป
จำนวน	๓	๕	๒	๗

โครงสร้างองค์กร



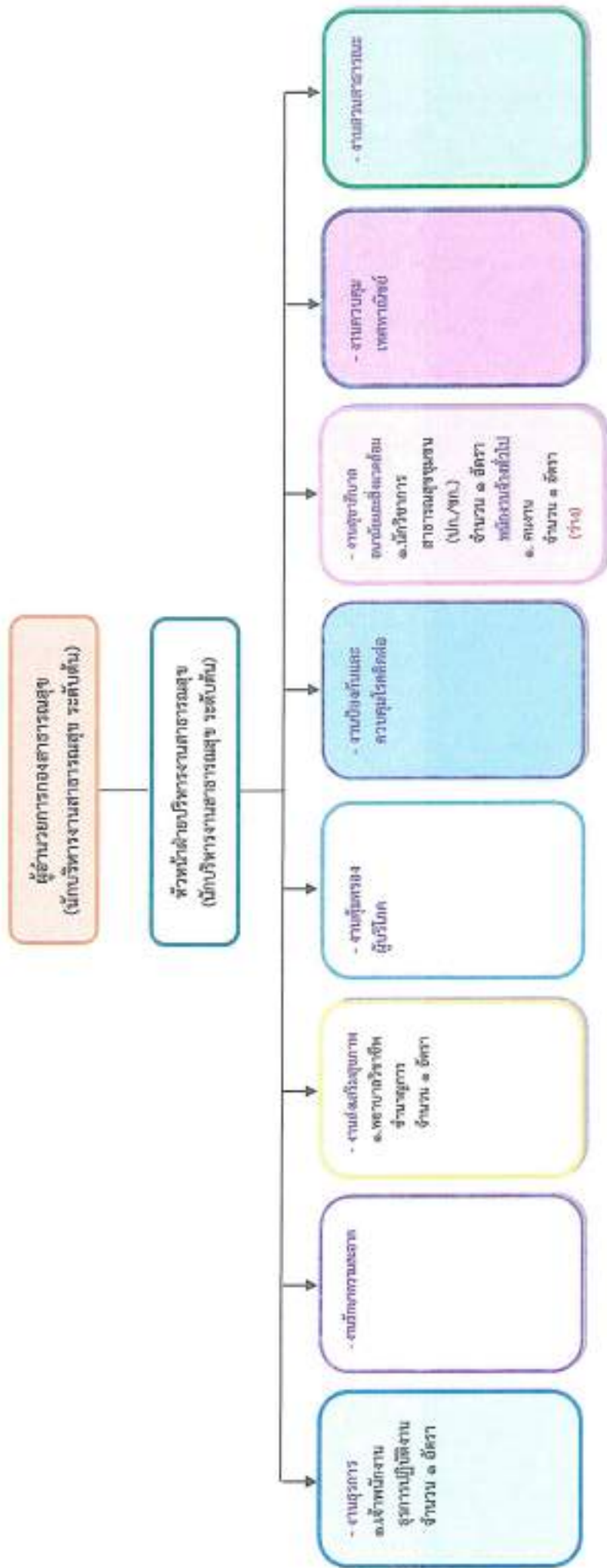
ระดับ	ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	๓	๓	๔

โครงสร้างกองช่าง



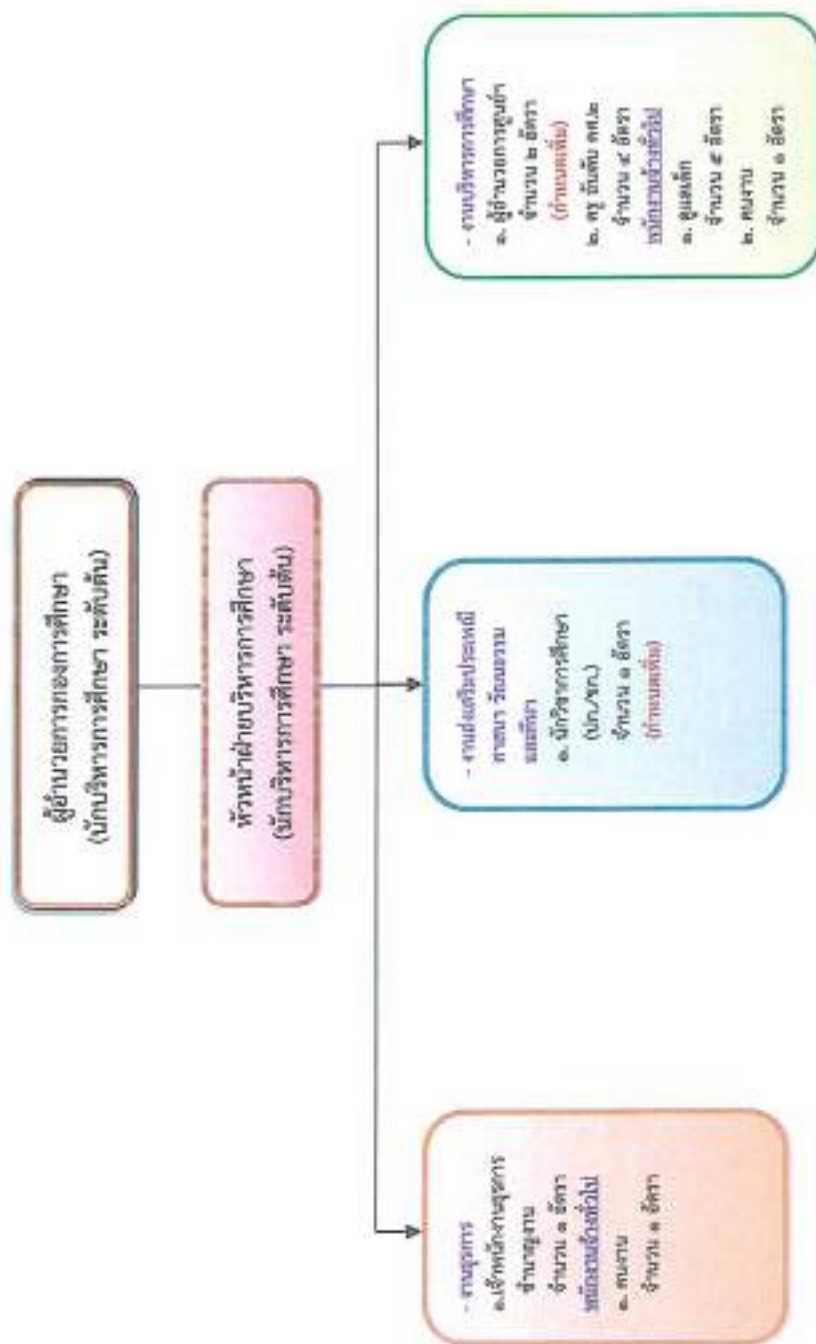
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปจ./ชก.	ปจ./ชง.	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	๒	๔

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ป.ก./ช.ก.	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๒	๓

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการถือถิ่น ระดับต้น	ปก./จก.	พง./จง.	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๔	๑	๑	๗

หน่วยงานตรวจสอบภายใน



งานตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน
(ปก./ชก.) จำนวน ๓ อัตรา

[illegible]

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การขอสิทธิการจ้างพิเศษ		ระดับ	การขอสิทธิการจ้างทั่วไป			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่น ๆ	
๔๖	พณิชนันต์ จันทร์แก้ว	จบงาน	พณิชนันต์ จันทร์แก้ว	จบงาน	-	พณิชนันต์ จันทร์แก้ว	จบงาน	-	๑๑๔,๐๐๐	-	-	๑๑๔,๐๐๐
๔๗	นางสาวณัฏฐา จันทร์แก้ว	จบงาน	พณิชนันต์ จันทร์แก้ว	จบงาน	-	พณิชนันต์ จันทร์แก้ว	จบงาน	-	๑๑๔,๐๐๐	-	-	๑๑๔,๐๐๐
๔๘	นายสมชาย วรรณวิเศษ	ปริญญาตรี	๒๕-๒๖-๒๗-๒๘-๒๙-๓๐-๓๑	ปฏิบัติการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๒๕-๒๖-๒๗-๒๘-๒๙-๓๐-๓๑	ปฏิบัติการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๒๕๖,๐๐๐	-	-	๒๕๖,๐๐๐
๔๙	นายสมชาย วรรณวิเศษ	ปริญญาตรี	๒๕-๒๖-๒๗-๒๘-๒๙-๓๐-๓๑	ปฏิบัติการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๒๕-๒๖-๒๗-๒๘-๒๙-๓๐-๓๑	ปฏิบัติการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๒๕๖,๐๐๐	-	-	๒๕๖,๐๐๐

แนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยการฝึกอบรมและศึกษา ดูงานจากสถานที่จริง
- ๑.๒ สร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่
- ๑.๓ ปลุกฝังด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๑.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน ในรูปแบบคณะกรรมการ

๒. การพัฒนาความชำนาญการ

- ๒.๑ เพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน
- ๒.๒ ให้มีการศึกษาอบรมทัศนศึกษาดูงาน
- ๒.๓ ส่งเสริมให้มีการศึกษาในระดับสูงขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงานและตนเอง
- ๒.๔ มีการประเมินบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่และลูกจ้าง

- ๓.๑ ปฐมนิเทศ
- ๓.๒ ประชุมชี้แจง
- ๓.๓ รับทราบนโยบาย อำนาจหน้าที่และภารกิจ
- ๓.๔ จัดพี่เลี้ยงแนะนำในการปฏิบัติงาน

๔. การจูงใจ

- ๔.๑ จัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเต็มใจ ใจหายิ้มแย้มแจ่มใส
- ๔.๒ จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานดีให้มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน
- ๔.๔ จัดหาสวัสดิการให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้าง



ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงาน เทคบาลค้าปลีก

๓. ปฏิบัติงานด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส และเต็มใจให้บริการทุกระดับชนชั้นอย่างเสมอภาค
๔. ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม
๕. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ตั้ง
๖. ปฏิบัติงานโดยยึดในหน้าที่อย่างมีน้ำใจและไม่หวักใจว่การเมือง
๗. ปฏิบัติงานโดยเร็ว รอบคอบ ซื่อสัตย์ สุจริต และถูกต้องแม่นยำ
๘. ปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ เต็มกำลังที่ตนทำได้
๙. ปฏิบัติงานให้บริการประชาชนให้เกิดความประทับใจ ถูกใจ



ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลเวียง

ที่ ๔๗๖/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เทศบาลตำบลเวียง
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วย คณะกรรมการกลางข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท และ ก.อบต.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาล ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการบริหารงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของแต่ละแห่ง นั้น

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖, ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงแต่งตั้งให้บุคคลต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลเวียง	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะ ๓ ปี
๒. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
๓. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใดระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน โดยสำรวจและประเมินผลความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนา การฝึกอบรม และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถแต่ละคนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

/๕.การจัด...

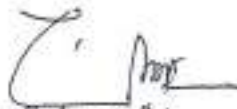
๕. การจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๗. หากมีความจำเป็นที่จะปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ในระหว่างไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผน อาจปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ตามความเหมาะสม โดยให้ส่งผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นายวสันต์ แวอุเชิง)

นายกเทศมนตรีตำบลแวง



ประกาศเทศบาลตำบลเวียง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง นำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตราค่าจ้างบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายवलันต์ แวอุเชิง)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียง



ประกาศเทศบาลตำบลวัง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลของเทศบาล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในการประชุมครั้งที่
๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้เทศบาลตำบลวัง นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ไปใช้เป็น
เครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้สำเร็จ
ตามวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายสันต์ แวอุเชิง)

นายกเทศมนตรีตำบลวัง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ครั้งที่๑๗/๒๕๖๗
เมื่อวันพุธ ที่ ๕ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลเวียง

ผู้มาประชุม

๑. นายวสันต์ แวอุเชิง	นายกเทศมนตรีตำบลเวียง
๒. นายพิเชฐ บุญลึก	ปลัดเทศบาลตำบลเวียง
๓. นายสวรรค์ สาและ	รองปลัดเทศบาล
๔. นายสุเทพ ตาขามิ	หัวหน้าสำนักปลัด
๕. นางรัตติยา ยอดดี	ผู้อำนวยการกองคลัง
๖. นายจิรพงษ์ วงษ์น้อย	ผู้อำนวยการกองช่าง
๗. นายอัสมาน แลเมาะ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๘. นางฉิลมา อารง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๙. นายวิชัย ทองคำ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๑๐. นางชนิตาภา เพ็ญมาศ	นักทรัพยากรบุคคล

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายวสันต์ แวอุเชิง ประธานกรรมการกล่าวเปิดประชุมตามระเบียบวาระ
ต่างๆ ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการชี้แจงคณะกรรมการและพิจารณา ดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของพนักงาน
เทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเวียง

นายวสันต์ แวอุเชิง (ประธานกรรมการ) ด้วยแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาล
ตำบลเวียง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลเวียง จึงต้องดำเนินการ
จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อที่จะประกาศให้มีผล
บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ดังนั้นขอเชิญเลขานุการชี้แจงระเบียบหลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขต่างๆ เพื่อที่จะได้ทำความเข้าใจเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน

นายวิชัย ทองคำ (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี คือกระบวนการสรรหาคนมาทำงาน ทำภารกิจ ภายใน
(หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) อนาคต ๓ ปี ข้างหน้า ให้ได้คนครบและภารกิจเสร็จสิ้นตามที่ได้วางแผนไว้

เนื่องจากแผน ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
ประกอบกับกรมมีหนังสือแจ้งชักชวนการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และมีหนังสือแจ้งผู้รับผิดชอบมา
ชักชวนทำความเข้าใจและให้ดำเนินการให้ถูกต้องเป็นมาตรฐานแบบเดียวกัน เมื่อวันที่ ๓๓

กรกฎาคม ๒๕๖๖ ในการนี้สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเห็นชอบโดยกำหนดสาระสำคัญดังนี้

๑. ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน ให้ประชุมร่วมกันจัดทำแผนให้แล้วเสร็จ เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผน ในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลแวง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการ/
เลขานุการ | |

๒. วิเคราะห์อัตรากำลังคนที่ต้องการ มีเพียงพอกับปริมาณงาน

๓. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ

๔. การคำนวณภาระค่าใช้จ่าย (กำหนดไว้เป็นกฎหมายห้ามเกิน ๔๐ เปอร์เซ็นต์
ของเงินรายได้ของอปท. ซึ่งแผนเดิมภาระค่าใช้จ่ายอยู่ที่ ๒๕ เปอร์เซ็นต์)

นายพิเชฐ บุญเล็ก
(ปลัดเทศบาล)

ผมขอแจ้งเพิ่มเติมระเบียบจากเลขานุการ การจัดทำแผนอัตรากำลังคนทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องอิงประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ข้อ ๓๓ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ และความยากของงาน ค่าใช้จ่ายของเทศบาลหรือ ค่าใช้จ่ายของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเทียบได้ ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูหรือข้าราชการอื่นแล้วแต่กรณี ข้อ ๓๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานตลอด ทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐ ในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ข้อ ๓๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น เปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท.จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ข้อ ๓๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้ง

ภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล

ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้ (๑)บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วง

ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาล โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง

จุดอ่อน โอกาส และให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่กฎหมายระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง(๒)บท

วิเคราะห์ความประเมินต้องการกำลังคนให้เทศบาล วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลสำหรับความต้องการกำลังคน ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีการเกิดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าโดยพิจารณา

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา(๓)บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนในการสำรวจและ

ประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้

มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด (๔) การกำหนดตำแหน่งในแผน

อัตรากำลัง ๓ ปี ให้เทศบาลนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลังโดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) กำหนดให้นำข้อมูล

ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นส่วนราชการและเรียงตามลำดับ รหัสส่วน

ราชการ (๑) ให้กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง (๒) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยพิจารณาว่า ควรกำหนด

ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

ลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น (๓) ตำแหน่งข้าราชการที่กำหนดในส่วนราชการต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้กำหนดไว้ (จำนวน ๙๔ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยัง

ไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายนั้นให้ ก.จังหวัด เสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน (๔) การกำหนด ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการ กำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีทีหนึ่ง (๒๕๖๗) ปีที่สอง (๒๕๖๘) และปีที่สาม (๒๕๖๙) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด (๕) การกำหนดเลขที่ตำแหน่ง และเลขที่ส่วนราชการ การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต.ส่วนที่สุต ที่ มท ๐๘๐๔.๕/ว ๕๖ ลงวันที่ ๓๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)(๖) ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง (๗) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อ เป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เพื่อพิจารณา

นายวิชัย ทองคำ

ด้วยเทศบาลตำบลเว้งได้เป็นเทศบาลระดับกลาง และปัจจุบันเทศบาลมีโครงสร้างปัจจุบัน

(หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)มี ๕ กอง คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุข

และสิ่งแวดล้อม พนักงานเทศบาล ตามกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเว้ง มีข้าราชการ

และพนักงานทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา มีคนครอง ๒๗ อัตรา และอัตราว่างจำนวน ๑๘ อัตรา

พนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลัง มี ๑๙ อัตรา มีคนครอง ๑๘ อัตรา และอัตราว่าง

จำนวน ๓ อัตรา จึงขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ร่วมกันพิจารณาแผน

อัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือศาลากลางจังหวัดนราธิวาส ที่ นธ

๐๐๒๓.๒/ ว ๓๓๑๔ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ และหนังสือ สำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ

ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๔๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผน

อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และให้ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับการ

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ซึ่งมีผลกระทบต่อการค่าใช้จ่าย

ด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งตามระเบียบจะต้องไม่เกิน ๔๐% ร่วมกัน พิจารณาแผนอัตรากำลัง
ตามความเหมาะสมของปริมาณงานในแต่ละกองกรอบ อัตรากำลังเดิม ๑. สายงานนัก
บริหาร มีกรอบอัตรากำลัง ๒ อัตรา และมีคนครองทั้ง ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งปลัดเทศบาล
และตำแหน่งรองปลัดเทศบาลและมีตำแหน่งในโครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน คือ
ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

นายสุเทพ ดาซามิ

ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล มีพนักงานเทศบาลตามกรอบอัตรากำลัง ๑๑ อัตรา และ
คนครองตำแหน่งเพียง ๑๓ อัตรา คือ ๑.นายสุเทพ ดาซามิ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด
นายวิชัย ทองคำ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) ๓.นางสาวนอ
รีต้า อาแซ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) ๔.นางชนิดาภา เพ็ญมาศ
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ๕.นางสาวมาลี ทองนพคุณ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบาย
และแผน ชำนาญการ ๖.นางสาวจิรนันท์ สีแดง ตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
ชำนาญการ ๗.นางสาววนิชเราะห์ วาเดร์ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๘.นายนิทัศน์ แสงดี ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๙.นางสาวมารีนิ
นิมะบอ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน ๑๐. นางสาวรัตณา อาแว ตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ ๑๑.นางสาวศิริรากร สัมพันธ์กิจ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบ
ภายใน ในส่วนของพนักงานจ้างของสำนักปลัด ตามกรอบอัตรากำลังมี ๔ อัตราดังนี้

- | | |
|---------------------------|---------------|
| ๑. นางสาวสุริยาพร กาญจนตร | ตำแหน่ง คนงาน |
| ๒. นางรอฮานี ดาหะแ | ตำแหน่ง คนงาน |
| ๓. นายวิเศษ ยูโง๊ะ | ตำแหน่ง คนงาน |
| ๔. นายพิรมัน คอเลาะ | ตำแหน่ง คนงาน |

ข้อกำหนดตำแหน่งคนงานเพิ่ม จำนวน ๒ ตำแหน่ง ในงานประชาสัมพันธ์และงาน
สวัสดิการและสังคม

นางรัตติยา ยอดดี

ในส่วนของกองคลัง มีพนักงานเทศบาลตามกรอบอัตรากำลัง ๗ อัตรา และมีคน
ครองตำแหน่งเพียง ๔ อัตรา คือ ๑. นางรัตติยา ยอดดี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง) ๒. นางรอฮานี มือเซาะ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้
(นักบริหารงานการคลัง) ๓. นางสาวปานชนก กำเนิดผล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ
๔.นายบพกร กล่อมเกลี้ยง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ และอัตราว่างจำนวน
๓ ตำแหน่ง คือ

๑. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (บริหารงานการคลัง ระดับต้น)
๒. นักวิชาการเงินและการบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

ในส่วนของพนักงานจ้างของกองคลัง ตามกรอบอัตราค่าจ้างมี ๓ อัตราดังนี้

๑.นางสาวสุภาพร	สาแปอิง	ตำแหน่ง คนงาน
๒.นายสุริยา	มะอูแข็ง	ตำแหน่ง คนงาน
๓. นางสาววารี	คาโอะ	ตำแหน่ง คนงาน

ขอกำหนดตำแหน่งคนงานเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ในงานพัสดุ

นายจิรพงษ์ วงษ์น้อย

ในส่วนของกองช่าง มีพนักงานเทศบาลตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๔ อัตรา และมีคนครองตำแหน่งเพียง ๒ อัตรา คือ ๑ นายจิรพงษ์ วงษ์น้อย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ๒. นายอนันต์ โธมอำไพ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง) และอัตราว่างจำนวน ๒ อัตราคือ

๑. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ)
๒. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ปรับเปลี่ยนเป็น เจ้าพนักงานพัสดุ

ในส่วนของพนักงานจ้างของกองช่าง ตามกรอบอัตราค่าจ้างมี ๔ อัตราดังนี้

๑. นายอัสมาน รวยะ	ตำแหน่ง คนงาน
๒. นายเจ๊ะกอละ เจ๊ะเต็ง	ตำแหน่ง คนงาน
๓. นายชูลกีฟลี คาโอะ	ตำแหน่ง คนงาน
๔. นางสาวซาริอัน สุขเสนีย์	ตำแหน่ง คนงาน

นายอัสมาน แลมาะ

ในส่วนของกองสาธารณสุข มีพนักงานเทศบาลตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๕ อัตรา และมีคนครองตำแหน่งเพียง ๓ อัตรา คือ ๑.นายอัสมาน แลมาะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒.นางยูไลนี สาละ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ๓.นางฟ้าติละห์ กาเจ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน และอัตราว่างจำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ

๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)
๒. นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

ในส่วนของพนักงานจ้างของกองสาธารณสุข ตามกรอบอัตราค่าจ้างมี ๑ อัตราซึ่งว่างอยู่และขอกำหนดตำแหน่งคนงานเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา ในงานรักษาความสะอาดและงานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม

นางซัลมา อารง

ในส่วนของกองการศึกษา มีพนักงานเทศบาลตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๗ อัตรา และมีคนครองตำแหน่งเพียง ๕ อัตรา คือ ๑. นางซัลมา อารง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๒. นางสาวลัดดา บุญช่วย ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๓.สุจินดา จินช่วย ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๒ (เงินอุดหนุน) ๓.นางบุริมะห์ มะนอร์ ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๒ (เงินอุดหนุน)

๔.นางมาลีเคาะ มีอกะ ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๒ (เงินอุดหนุน) และอัตราว่าง
จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ

๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)

๒. ครู อันดับ ค.ศ.๒

ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๓ อัตรา คือ นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/
ชำนาญการ)

ในส่วนของพนักงานจ้างของกองการศึกษา ตามกรอบอัตราค่าจ้างมี ๓ อัตราดังนี้

๑.นางอัสลีนา อับดุลลาเคาะ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป

๒.นางสาวมัสลีนา ชะโก๊ะ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป

๓.นางสาวนอร์ฮาดีนียี ทะเล้ง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก

นายวิชัย ทองคำ

หลังจากสรุปตำแหน่งต่างๆ ของแต่ละกองแล้ว ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งว่างหรือ
ตำแหน่งที่มีคนครอง มีกองไหนบ้างที่จะขอเพิ่มตำแหน่งหรือปรับลดตำแหน่ง
พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ขอให้ชี้แจงเป็นกองๆ นะครับ สำหรับสำนัก
ปลัด มีการโยกย้ายงานสวัสดิการและสังคมจากเดิมอยู่กองการศึกษามาอยู่ฝ่าย
อำนวยการ เนื่องจากงานสวัสดิการสังคม โครงสร้างที่ถูกต้องจะต้องอยู่สำนักปลัด
ดังนั้นจึงย้ายตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนมาด้วย จึงแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ที่ประชุม

รับทราบ

นางรัตติยา ยอดดี

ที่ประชุม

กองคลัง ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตราค่ะ

รับทราบ

นายจิรพงษ์ วงษ์น้อย

ที่ประชุม

กองช่างขอปรับเกลี่ยตำแหน่งนายไฟฟ้าเป็นเจ้าพนักงานพัสดุครับ

รับทราบ

นายอัสมาน แลเมาะ

ที่ประชุม

กองสาธารณสุข ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตราครับ

รับทราบ

นางชลมา อารง

ที่ประชุม

ไม่มีค่ะ คงไว้ตามแผนเดิม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

นายพิเชฐ บุญเล็ก

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ตามที่ผู้อำนวยการแต่ละกอง ได้ชี้แจงระเบียบและให้ท่านคณะกรรมการทุกท่าน
ร่วมกันพิจารณากรอบอัตราค่าจ้างเพื่อบรรจุในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-
๒๕๖๙) บัดนี้ได้ร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว มติที่ประชุม สรุป
ดังนี้ สำนักปลัด ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง กองสาธารณสุขและ

สิ่งแวดล้อม ขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งคนงาน ๒ ตำแหน่ง กองการศึกษาขอ
กำหนดเพิ่มตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา กองคลัง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มที่
คณะกรรมการร่วมกันประชุมในครั้งนี ขอให้กองคลังดำเนินการตรวจสอบภาระ
ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ว่าด้วยค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐
เงินไปตามกฎหมายกำหนดหรือไม่

นางรัตติยา ยอดดี

ข้าพเจ้าได้ดำเนินการตรวจสอบค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ในร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลเวียงเรียบร้อยแล้ว พบว่า
ถูกต้องและเป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ จึงมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐

ที่ประชุม

ทราบ

นายวลันต์ แวอุเชิง

ตามที่คณะกรรมการได้ร่วมกันจัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี และทางกองคลังได้
ตรวจสอบค่าใช้จ่ายแล้วด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐ แล้วมีสมาชิกท่านใดจะ
เพิ่มเติมอีกหรือเปล่า ถ้าไม่มีท่านใดเพิ่มเติม กระผมขอเชิญท่านคณะกรรมการทุก
ท่านได้พิจารณา และขอมติที่ประชุมด้วยครับ

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ ในร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

นายวลันต์ แวอุเชิง

สรุป เป็นอันว่าที่ประชุมเห็นชอบในการจัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี รอบ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในครั้งนี้ ดังนั้น เทศบาลตำบลเวียง จะได้นำเสนอร่าง
แผนอัตราค่าจ้างดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาสในฐานะประธาน
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

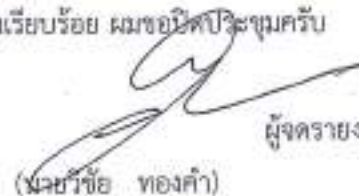
เรื่องอื่นๆ -ไม่มี-

นายวลันต์ แวอุเชิง

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอหรือพูดคุยอะไรอีกบ้างครับ ถ้าไม่มี กระผม
ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่เสียสละเวลามาประชุมโดยพร้อมเพรียงกันและ
การประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผมขอปิดประชุมครับ

เลิกประชุม ๑๑.๓๐ น.

ลงชื่อ



ผู้ดำรงงานการประชุม

(นายวลันต์ แวอุเชิง)

กรรมการ/เลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ดำรงงานการประชุม

(นายวลันต์ แวอุเชิง)

ประธานกรรมการ