



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

เทศบาลตำบลม่วง

อำเภอม่วง จังหวัดนราธิวาส

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเวียง	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียง	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลเวียงจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล	๔๔



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 เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนากำลังคนของเทศบาลตำบลเวียง โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล 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 การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 เพื่อกำหนดการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูง

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในการกรณียของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

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 สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุนานมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมี

หน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างร้อยละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นกำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอในการที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลเว้ง ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดนราธิวาส ห่างจากศาลากลางจังหวัดนราธิวาส ประมาณ ๗๔ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๔.๑๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒,๕๗๕ ไร่ แบ่งเขตการปกครองเป็นหน่วยการปกครองจากตำบลเว้ง โดยรวมพื้นที่บางส่วนของ หมู่ที่ ๑ และ หมู่ที่ ๒ ของตำบลเว้ง มาจัดรูปแบบเป็นสุขาภิบาลเว้งและได้เปลี่ยนฐานะเป็นเทศบาลตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล เมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๒

อาณาเขต

- 🌸 ทิศเหนือ ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลเว้ง
- 🌸 ทิศตะวันออก ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลเว้ง
- 🌸 ทิศใต้ ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตง , องค์การบริหารส่วนตำบลขอเลาะ
- 🌸 ทิศตะวันตก ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลเว้ง, องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตง

เขตการปกครอง

ทิศเหนือติดกับพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลเว้ง หมู่ที่ ๒, ๖, ๑, ๗ ตำบลเว้ง อำเภอเว้ง จังหวัดนราธิวาส

ทิศตะวันออกติดกับพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลเว้ง หมู่ที่ ๑ ตำบลเว้ง อำเภอเว้ง จังหวัดนราธิวาส

ทิศใต้ติดกับพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตง หมู่ที่ ๑, ๒ และองค์การบริหารส่วนตำบลขอเลาะ หมู่ที่ ๓ ตำบลเว้ง อำเภอเว้ง จังหวัดนราธิวาส

ทิศตะวันตกติดกับพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลเว้ง หมู่ที่ ๒ และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตง หมู่ที่ ๑, ๒, ๓ ตำบลเว้ง อำเภอเว้ง จังหวัดนราธิวาส

รูปแสดงอาณาเขตเทศบาลตำบลเว้ง

การแบ่งเขตชุมชน

เทศบาลตำบลเว้งแบ่งชุมชนออกเป็น ๖ ชุมชน เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๔๔ คณะกรรมการชุมชนฯ ละ ๙ คน โดยแบ่งเขตชุมชนออกดังนี้

๑. ชุมชนตลาดเว้ง

- ทิศเหนือติดกับถนนวุฒิสาสตร์ ๑ เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาและฝั่งซ้ายของถนนวุฒิสาสตร์ ๑
- ทิศใต้ติดกับถนนโตะเว้งและคลองเว้ง เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาและฝั่งซ้ายของถนนโตะเว้งและแนวเขตคลองเว้งตอนล่าง
- ทิศตะวันออกติดกับมัสยิดดารามเว้งและทางหลวงแผ่นดินสายเว้ง-สุโหงโก-ลก เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาและฝั่งซ้ายของมัสยิดดารามเว้งและทางหลวงแผ่นดินสายเว้ง-สุโหงโก-ลก
- ทิศตะวันตกติดกับถนนราษฎร์บำรุง ๔ เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาและฝั่งซ้ายของถนนราษฎร์บำรุง ๔

๒. ชุมชนกำปงบารู

- ทิศเหนือติดกับถนนนิคมพัฒนาสายสุคีริน-เว้ง เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาและฝั่งซ้ายของถนนนิคมพัฒนาสายสุคีริน-ถนนสายเว้ง
- ทิศใต้ติดกับถนนกำปงบารูและคลองเว้งเป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาและฝั่งซ้ายของถนนกำปงบารูและคลองเว้งตอนบน
- ทิศตะวันออกติดกับถนนโตะเว้ง ๒ เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาและฝั่งซ้ายของถนนโตะเว้ง ๒

- ทิศตะวันตกติดกับถนนบิ๊อแนตแลเป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณ ฝั่งขวาและฝั่งซ้ายของถนนบิ๊อแนตแล

๓. ชุมชนลูโป๊ะดาลัย

- ทิศเหนือติดกับทุ่งนาบ้านบาลูกาเป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณ ฝั่งซ้ายบางส่วนของทุ่งนาบ้านบาลูกา
- ทิศใต้ติดกับพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแวง หมู่ที่ ๒ เป็นชุมชนที่มี บ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาและฝั่งซ้ายบางส่วนขององค์การบริหาร ส่วนตำบลแวง
- ทิศตะวันออกติดกับถนนสะบารังและชุมชนบาโงอาเต็งเป็นชุมชนที่มีบ้านเรือน ราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งบางส่วนของถนนสะบารังและชุมชนบาโงอาเต็ง
- ทิศตะวันตกติดกับสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแวงและพื้นที่ หมู่ที่ ๒ ตำบลแวง เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาและฝั่งซ้ายของ สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแวงและพื้นที่ หมู่ที่ ๒ ตำบลแวง

๔. ชุมชนบาโงอาเต็ง

- ทิศเหนือติดกับทุ่งนาบ้านบาลูกาเป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณ ฝั่งซ้ายบางส่วนของทุ่งนาบ้านบาลูกา
- ทิศใต้ติดกับถนนนิคมพัฒนาสายสุคีริน - แวง เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัย อยู่บริเวณฝั่งขวาและฝั่งซ้ายของถนนนิคมพัฒนาสายสุคีริน - ถนนสายแวง
- ทิศตะวันออกติดกับทางหลวงแผ่นดินสายแวง-สุโขทัย-ลก เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือน ราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งซ้ายของทางหลวงแผ่นดินสายแวง-สุโขทัย-ลก
- ทิศตะวันตกติดกับถนนสะบารังและชุมชนบาโงอาเต็งเป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎร อาศัยอยู่บริเวณฝั่งซ้ายบางส่วนของถนนสะบารังและชุมชนบาโงอาเต็ง

๕. ชุมชนละหาร

- ทิศเหนือติดกับสายน้ำชุมสายโทรศัพท์แวงเป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่ บริเวณฝั่งขวาของสายน้ำชุมสายโทรศัพท์
- ทิศใต้ติดกับถนนมัสยิดดารามเป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวา ของถนนมัสยิดดาราม
- ทิศตะวันออกติดกับเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแวง หมู่ที่ ๑ เป็นชุมชนที่มี บ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งซ้ายและฝั่งขวาบางส่วนของเขตพื้นที่องค์การ บริหารส่วนตำบลแวงหมู่ที่ ๑
- ทิศตะวันตกติดกับทางหลวงแผ่นดินสายแวง-สุโขทัย-ลก เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนราษฎร อาศัยอยู่บริเวณฝั่งขวาของทางหลวงแผ่นดินสายแวง-สุโขทัย-ลก

๖. ชุมชนบูเกะยารง

- ทิศเหนือติดกับเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแวง หมู่ที่ ๑ เป็นชุมชนที่มี บ้านเรือนราษฎรออาศัยอยู่บริเวณฝั่งซ้ายของเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแวง หมู่ที่ ๑

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

❀ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ❀

ด้านการคมนาคม จำนวนถนนของเทศบาลตำบลแวงได้วางเส้นทางการจราจรในเขตเทศบาลไว้เพียงพอเพื่อรองรับความเจริญเติบโตเป็นระยะยาวในอนาคต แต่มีถนนบางสายที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การสัญจรไปมาของประชาชนได้รับความสะดวกเพิ่มขึ้น ในเขตเทศบาลการคมนาคมมีได้ ๑ ทาง คือ ทางรถยนต์ เพื่อติดต่อระหว่างจังหวัดนราธิวาส อำเภอสุโขทัย-ลก อำเภอสุโขทัย-ปาตี อำเภอสุโขทัย-คริน และมีรถจักรยานยนต์รับจ้างรับบริการประชาชนจากตลาดในเขตเทศบาลเข้าสู่หมู่บ้าน และการจราจรยังไม่หนาแน่นหรือติดขัดแต่มีการสัญจรไปมาตลอด

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 จังหวัดนราธิวาส เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๒

จำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำประปา จำนวน ๑๕๐ หลังคาเรือน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗ ของจำนวนครัวเรือนทั้งหมด

ด้านเศรษฐกิจ

อาชีพและรายได้ของประชากร

- ประชากรร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรม ได้แก่ ทำสวนยางพาราและสวนผลไม้
- ประชากรร้อยละ ๑๐ ประกอบอาชีพค้าขาย

ด้านการเกษตรกรรม ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ ทำสวนยางพารา และทำสวนผลไม้

ด้านการอุตสาหกรรม การประกอบอาชีพอุตสาหกรรมของประชากรเป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ใช้แรงงานภายในครัวเรือน ได้แก่ อู่ซ่อมรถยนต์ 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	๙	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
- ตลาดผลิตภัณฑ์ชุมชน	จำนวน	๑	แห่ง
- ตลาดชุมชน	จำนวน	๑	แห่ง

❀ ด้านสังคม ❀

ด้านจำนวนประชากร

จำนวนประชากรในเขตเทศบาลแบ่งตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนประชากร (คน)			หมายเหตุ
	ชาย	หญิง	รวม	
น้อยกว่า ๑-๕	๒๑๐	๑๘๔	๓๙๔	
๖-๑๐	๒๓๐	๒๐๕	๔๓๕	
๑๑-๑๕	๒๓๐	๒๐๗	๔๓๗	
๑๖-๒๐	๑๙๐	๒๐๖	๓๙๖	
๒๑-๒๕	๑๙๒	๑๘๓	๓๗๕	
๒๖-๓๐	๑๘๔	๒๐๖	๓๙๐	
๓๑-๓๕	๑๕๙	๑๗๖	๓๓๕	
๓๖-๔๐	๑๙๕	๑๘๓	๓๗๘	
๔๑-๔๕	๑๙๒	๑๘๕	๓๗๗	
๔๖-๕๐	๑๖๐	๑๗๑	๓๓๑	
๕๑-๕๕	๑๔๖	๑๗๓	๓๑๙	
๕๖-๖๐	๑๕๕	๑๙๓	๓๔๘	
๖๑ ขึ้นไป	๓๔๐	๔๕๒	๗๙๒	
รวม	๒,๕๘๓	๒,๗๒๔	๕,๓๐๗	

(ข้อมูลจาก : สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลเวียง ณ พฤษภาคม ๒๕๖๖)

❀ ด้านการศึกษา ❀

๑. เทศบาลตำบลเวียง มีสถานศึกษาตั้งอยู่ในเขตเทศบาล จำนวน ๓ แห่ง คือ
 ๑. โรงเรียนบ้านเวียง สังกัดสพฐ. เปิดสอนระดับอนุบาล ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖
 ๒. โรงเรียนวุฒิสาศนวิทยา สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชน เปิดสอนระดับอนุบาล ถึง ระดับประถมศึกษาปีที่ ๖
 ๓. โรงเรียนเอื้ออังกูร สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
เปิดสอนระดับอนุบาล ถึง ระดับประถมศึกษาปีที่ ๖
๒. เทศบาลตำบลเวียง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง คือ
 ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียง
 ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดเราะมานียะห์
 ๓. ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน ๑ แห่ง
 ๔. ห้องสมุดประชาชน จำนวน ๑ แห่ง

ด้านการอบรบศาสนาอิสลามและจริยธรรม ๔ ศูนย์

- ศูนย์อบรมศาสนาอิสลามกำปงบารู (อยู่ในชุมชนกำปงบารู)
- ศูนย์อบรมศาสนาอิสลามบูเกียรง (อยู่ในชุมชนบูเกียรง)
- ศูนย์อบรมศาสนาอิสลามตารามแว้ง (อยู่ในชุมชนตลาดแว้ง)
- ศูนย์อบรมศาสนาอิสลามเราะห์มานียะห์ (อยู่ในชุมชนลูโป๊ะดาลัม)

ด้านศาสนา

- ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ประมาณร้อยละ ๘๐
- ประชากรรองลงมาคือศาสนาพุทธ ประมาณร้อยละ ๒๐

ด้านศาสนสถาน

๑. ในเขตเทศบาลมีมัสยิด จำนวน ๒ แห่ง คือ
 - มัสยิดตารามแว้ง
 - มัสยิดเราะห์มานียะห์
๒. ในเขตเทศบาลมีบาหลีจำนวน ๕ แห่ง
 - บาหลีบูเกียรง
 - บาหลีบาโงอเต็ง
 - บาหลีกำปงบารู
 - บาหลีอัลเราะห์มาน
 - บาหลีละหาร
๓. ในเขตเทศบาลมีวัด จำนวน ๑ แห่ง คือ
 - วัดเขาเข้มทอง

ด้านศิลปวัฒนธรรม

- ดิเกฮูลู
- ปญจะซีละ

ด้านขนบธรรมเนียมประเพณี

- ประเพณีวันอาซูรอ
- ประเพณีวันฮารีรายอ
- ประเพณีวันขึ้นปีใหม่
- ประเพณีวันสงกรานต์
- ประเพณีวันลอยกระทง

ด้านการสาธารณสุข

ในเขตเทศบาลตำบลแว้ง มีสถานที่ให้บริการด้านการสาธารณสุข ได้แก่

- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอแว้ง
 - ร้านขายยาแผนปัจจุบันบรรจุเสร็จ ๔ แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วม ๑๐๐%

ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

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

✿ ด้านการเมืองการบริหาร ✿

โครงสร้างและอำนาจในการบริหาร

สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชน จำนวน ๑๒ คน ทำหน้าที่นิติบัญญัติและควบคุมการบริหารของคณะผู้บริหาร ซึ่งคณะกรรมการการเลือกตั้งได้รับรองผลการเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาเทศบาลตำบลเวียง ตามประกาศคณะกรรมการการเลือกตั้ง เรื่องผลการเลือกตั้งสมาชิกเทศบาลตำบลเวียง เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๔

คณะผู้บริหาร จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย

- นายกเทศมนตรี ๑ คน จากการเลือกตั้งโดยประชาชน ซึ่งคณะกรรมการการเลือกตั้งได้รับรองผลการเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเวียง ตามมติคณะกรรมการการเลือกตั้ง ครั้งที่ ๑๐๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗

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

เทศบาลตำบลเวียง แบ่งส่วนการบริหารออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ได้แก่

☀ สำนักปลัดเทศบาล ☀

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

☀ กองคลัง ☀

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานแผนที่ภาษี
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี

☀ กองช่าง ☀

- งานธุรการ
- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานสาธารณูปโภคและผังเมือง
- งานวิศวกรรม
- งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

☀ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ☀

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

☀ 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	๑	๒	-	-	-	๓	
๖. กองช่าง	-	-	๒	-	-	-	๔	
๗. กองสาธารณสุข	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๘. กองการศึกษา	๑	-	๑	-	๓	-	๗	
รวม	๖	๗	๙	๒	๓	-	๑๘	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. การสาธารณสุขการ
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

ตารางแสดงสถานะการคลังของเทศบาลตำบลแวง

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	๕๕๖,๗๒๘.๙๑	๓๑๐,๘๙๓.๑๔	
๔. รายได้เบ็ดเตล็ด	๒,๐๒๐.๐๐	๕,๕๙๐.๐๐	๑๗๐.๐๐	
๕. รายได้จากทุน	๐.๐๐	๔,๕๐๐.๐๐	๐.๐๐	
๖. เงินอุดหนุนทั่วไป	๒๗,๘๒๕,๙๕๑.๐๘	๒๕,๘๐๗,๙๖๙.๐๐	๑๙,๕๒๘,๓๕๑.๐๐	
๗. ภาษีจัดสรร	๒๔,๒๓๗,๐๗๒.๖๔	๒๖,๑๑๕,๖๕๐.๕๖	๑๘,๐๑๒,๒๑๗.๘๒	
รวมทั้งสิ้น	๕๒,๙๑๔,๑๗๑.๘๗	๕๓,๑๓๐,๕๓๕.๒๑	๓๘,๒๒๒,๖๑๑.๘๒	

ประเภทรายจ่าย	รายจ่าย (บาท)			หมายเหตุ
	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖	
๑. รายจ่ายงบกลาง	๙,๖๑๕,๖๑๑.๔๘	๙,๕๖๘,๔๕๐.๕๘	๖,๐๖๐,๔๘๓.๑๗	
๒. เงินเดือน ค่าจ้างประจำและ ค่าจ้างชั่วคราว	๑๔,๗๕๕,๔๗๗.๖๒	๑๖,๑๔๕,๘๕๕.๒๘	๑๑,๔๐๕,๘๕๓.๗๘	
๓. ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค	๑๑,๘๘๗,๒๓๔.๒๔	๑๒,๑๕๙,๑๔๙.๔๓	๘,๐๑๗,๐๓๔.๖๑	
๔. เงินอุดหนุน	๔,๕๑๘,๓๓๓.๗๕	๔,๔๒๐,๓๕๐.๐๐	๓,๒๑๘,๕๐๐.๐๐	
๖. ค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	๒,๕๔๑,๖๐๐.๐๐	๘๓๘,๖๐๐.๐๐	๗๙๗,๙๐๐.๐๐	
รวมทั้งสิ้น	๔๓,๓๕๘,๒๕๗.๐๙	๔๓,๑๓๒,๔๐๕.๒๙	๒๙,๔๙๙,๗๗๑.๕๖	

(ข้อมูลจาก : กองคลัง เทศบาลตำบลแวง)

การคลังท้องถิ่น

ฐานะการคลังของเทศบาล

๑. รายได้ของเทศบาลตำบลแวง ได้จาก

๑.๑ ภาษีอากร

ภาษีอากรที่จัดเก็บเอง ได้แก่

- ภาษีโรงเรือนและที่ดิน
- ภาษีบำรุงท้องที่
- ภาษีป้าย
- อากรการฆ่าสัตว์

- ๑.๒ ภาษีที่รัฐจัดเก็บเพิ่มให้ ได้แก่
 - ภาษีมูลค่าเพิ่มและภาษีธุรกิจเฉพาะ
 - ภาษีสุรา
 - ภาษีสรรพสามิต
 - ภาษีการพนัน
 - ภาษี ที่รัฐจัดเก็บแล้วมอบให้ท้องถิ่นจำนวน ได้แก่
 - ภาษีและค่าธรรมเนียมและล้อเลื่อน
- ๑.๒.๑ ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาตและค่าปรับ
- ๑.๒.๒ ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์
ภายในเขต ทั้งนี้ ตามประมวลกฎหมายที่ดินกฎหมายว่าด้วยอาคารชุด
- ๑.๒.๓ ค่าธรรมเนียมใดๆที่เรียกเก็บจากผู้ซื้อหรือได้รับประโยชน์จากบริการ
สาธารณะที่จัดให้มีขึ้น
- ๑.๒.๔ รายได้จากทรัพย์สิน
- ๑.๒.๕ รายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์
- ๑.๒.๖ เงินอุดหนุนรัฐบาล
- ๑.๒.๗ รายได้อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นของเทศบาล
- ๑.๒.๘ รายได้จากเงินกู้

๒. รายจ่ายของเทศบาล จำนวนเป็น ๒ ประเภท

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

❀ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ❀

ทรัพยากรน้ำ

๑. แหล่งน้ำ
 - มีลำคลอง ๒ สาย คือ คลองแวงและคลองบุเกียราง
๒. การระบายน้ำ
 - พื้นที่น้ำท่วมถึง คิดเป็นร้อยละ ๕ ของพื้นที่ทั้งหมด
 - ระยะเวลาที่น้ำท่วมขังนานที่สุด ๑ วัน ประมาณเดือนพฤศจิกายน – เดือนธันวาคมของทุกปี
๓. น้ำเสีย
 - ปริมาณน้ำเสีย ๑๐.๐๐๐ 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. ซื้อเมื่อ พ.ศ.๒๕๓๘ และรถบรรทุกขยะ หมายเลขทะเบียน ๘๐- ๕๓๐๐ นราธิวาส ใช้งานช่วงเช้า ขนาดความจุ ๒๐๐ ลบ.ม. ซื้อเมื่อ พ.ศ.๒๕๔๖

๕. ที่ดินสำหรับกำจัดขยะ จำนวน ๑๑ ไร่ ตั้งอยู่ที่บ้านบาลูกา หมู่ที่ ๖ ตำบลแว้ง อำเภอแว้ง จังหวัดนราธิวาส

- ที่ดินสำหรับกำจัดขยะที่ใช้ไปแล้ว จำนวน ๑ ไร่
- ห่างจากเขตท้องที่เป็นระยะทาง ๖ กิโลเมตร
- เหลือที่ดินกำจัดขยะได้อีก จำนวน ๑๐ ไร่
- คาดว่าจะสามารถกำจัดขยะได้อีก ๒๐ ปี
- สภาพการเป็นเจ้าของที่สำหรับกำจัดขยะ
- ท้องถิ่น จัดซื้อเอง เมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๔ ราคา ๑๘๐,๐๐๐ บาท
- เทศบาลไม่มีที่ดินสำรองที่เตรียมไว้สำหรับกำจัดขยะ

ทรัพยากรป่าไม้

- สภาพป่าไม้ในเขตเทศบาล ส่วนใหญ่จะเป็นป่าไม้พืชผล เช่น ยางพารา พุเรียน เงาะ ฯลฯ

ทรัพยากรดิน

- ลักษณะของดินในเขตเทศบาลเป็นดินร่วนปนทรายเหมาะสำหรับปลูกยางพารา พืชผล

การเกษตร

๕. การกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแว้ง

วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแว้ง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้เพื่อให้เทศบาลตำบลแว้งมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน 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. ประชาชนให้ความสำคัญกับประเพณีวัฒนธรรมของท้องถิ่นเป็นอย่างดี
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 ขาดมีอายุการใช้งานมาก ประชาชนยังขาดแคลนน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค
๙. งบประมาณของเทศบาลมีไม่เพียงพอต่อการบริหารงานในด้านต่างๆ
๑๐. ประชาชนขาดทักษะในการบริหารงานและการรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปแบบของกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็งได้
๑๑. การบริการสาธารณสุขไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่และไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนเด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๑๒. ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา

โอกาส (Opportunities = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐ
๒. การส่งเสริมด้านการจัดสวัสดิการสังคมซึ่งเป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลมีกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น

๓. รัฐบาลให้การสนับสนุนนโยบายด้านการศึกษาเป็นวาระแห่งชาติ และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสถานศึกษาของท้องถิ่น
๔. นโยบายรัฐบาลในการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจชายแดนทำให้เกิดการสร้างงานในเขตพื้นที่ใกล้เคียง
๕. มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ทั่วถึงทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ที่ทันสมัยได้

อุปสรรค (Threats = T)

๑. การประสานงานเพื่อขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกิดความล่าช้าของงบประมาณทำให้เสียโอกาสพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
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 ส่งเสริมศักยภาพศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
- 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 การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและท่องเที่ยว
แนวทางการพัฒนา
- ๔.๑ ส่งเสริมการตลาดการค้าการลงทุนในท้องถิ่นและเมืองชายแดนเพื่อรองรับประชาคม
อาเซียน
- 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. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเวียง วิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรแล้ว เห็นว่าการกิจหลักและการกิจรองที่จะต้องดำเนินการมีดังนี้

๖.๑ การกิจหลัก

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

๖.๒ การกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลแว้ง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลแว้ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป โดย

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก และ ๔ กอง ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

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

๑.๒ ฝ่ายปกครอง

- งานกฎหมาย
- งานทะเบียนราษฎร
- งานกิจการสภา
- งานป้องกันและบรรณเทศาภิบาล

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือน 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
- งานควบคุมเทศาภิบาล
- 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 วิเคราะห์ค่างานตามภารกิจแล้ว อัตรากำลังที่มีอยู่ในงานธุรการ เพียงพอเหมาะสมแล้ว ยกเว้นงานวิชาการศึกษา ซึ่งยังไม่มีในกรอบแผนอัตรากำลัง จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังตำแหน่ง 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 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจ ดังนี้

๘.๑ เทศบาลตำบลเวียง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ 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 - งานควบคุมเทศพาณิชย์	๓.กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายงานการโยธา - งานธุรการ - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภคและผังเมือง - งานวิศวกรรม - งานสถานที่และไฟสาธารณะ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมเทศพาณิชย์	

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 ต้องใช้ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			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. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
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.	นักทรัพยากรบุคคล (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	-	-	-	
๑๔.	คนงาน	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนด ตำแหน่ง
	๒. กองคลัง (๐๔)								
๑๕.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖.	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.	หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘.	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง. / ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง. / ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๒.	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๓.	คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่ง
	๓. กองช่าง (๐๕)								
๒๔.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕.	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง. / ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗.	นายช่างโยธา (ปง. / ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘.	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๒๙.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๙.	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐.	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐.	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก. / ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง. / ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๒.	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓.	คนงาน	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนด ตำแหน่ง
	๕. กองการศึกษา (๑๘)								
๓๔.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕.	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖.	นักวิชาการศึกษา (ปก. / ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗.	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๘.	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเวียง								
๓๙.	ผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐.	ครู อันดับคศ.๒ (ได้รับจัดสรรจากกรม)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๑.	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสียัดเราะห์มานียะห์								
๔๒.	ผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔๓.	ครู อันดับคศ.๒ (ได้รับจัดสรรจากกรม)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๔.	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน					-	-	-	
๔๕.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก. / ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕๘	๖๓	๖๓	๖๓	+๕	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลเวียง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๑ปีข้างหน้า				อัตราการจ้าง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด เทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๘๐,๗๖๐	๒๐๔,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๖๖,๘๘๐	๗๕,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๒๖,๔๐๐	๑๖๐,๘๔๐	๙๓๐,๐๐๐	๙๕๔,๒๔๐	๙๕๔,๒๔๐
สำนักปลัด(๑๒)																				
๓	หน.สำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๕๕,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๔,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๓๘,๙๒๐	๕๕๔,๔๐๐	๕๗๐,๔๘๐	๕๗๐,๔๘๐
๔	หน.ฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๖๐	๓๐,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๕๓,๒๐๐	๕๗๐,๑๒๐	๕๘๘,๑๒๐	๕๘๘,๑๒๐
๕	หน.ฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๐,๗๒๐	๔๓๗,๑๖๐	๔๕๗,๒๔๐	๔๕๗,๒๔๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติกร	๑	๑	๑๘๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๑๘,๔๐๐
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๔,๒๔๐	๑๕,๒๐๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	๕๐๖,๕๒๐	๕๐๖,๕๒๐
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๕๖๐	๒๕๗,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐
๙	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๗,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๘,๗๒๐	๔๓๘,๗๒๐
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๒๐๗,๙๖๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๔,๓๖๐	๒๓๔,๓๖๐
๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๑๕,๖๘๐	๒๑๕,๒๔๐	๒๒๖,๘๐๐	๒๒๖,๘๐๐
๑๒	เจ้าหน้าที่งานทะเบียน	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๘๐๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๒๙,๘๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๑๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง(๑๔)																				
			๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

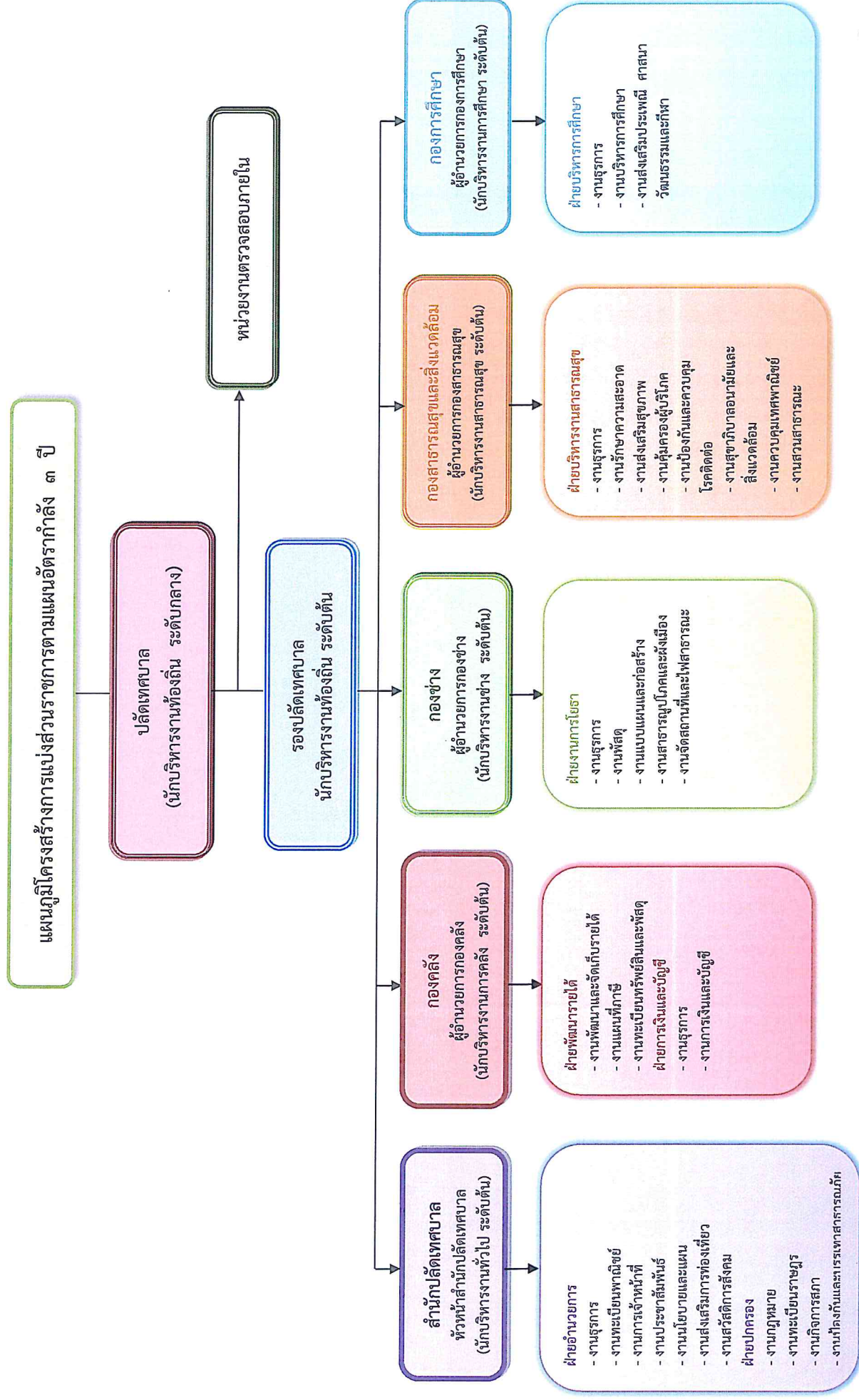
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๑ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๓๕,๘๘๐	๖๔,๙๒๐	๑	๑	๑	๑๗,๘๘๐	๒๔,๘๘๐	-	-	๒๔,๘๘๐	๒๐,๕๒๐	๖๘๓,๑๖๐	๗๐๓,๖๘๐	๒๕๖๙			
๒๐	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๕๖๐	ว่างเดิม			
๒๑	หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๒๙,๘๘๐	๑	๑	๑	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๓,๖๒๐	๕๓๘,๗๖๐	๕๕๒,๓๘๐				
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปท./ชก.	๑	-	๓๕๕,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๖๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๘๐	ว่างเดิม			
๒๓	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ปท./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	ว่างเดิม			
๒๔	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๕๖,๗๖๐	๑๒,๗๘๐	๑	๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๓๒๐	-	-	๖,๐๐๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๖๐๐				
๒๕	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๗๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๓๒๐	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๘๘,๕๒๐	๑๙๔,๕๒๐				
พนักงานจ้างทั่วไป																					
๒๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม		
๒๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๒๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๒๙	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	+	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
กองช่าง(๑๕)																					
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๙๓,๗๖๐	๗๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๒๔,๘๘๐	๑๕,๗๒๐	-	-	๒๔,๘๘๐	๑๖,๔๘๐	๖๙๓,๒๔๐	๗๐๘,๙๖๐	๗๒๕,๔๐๐			
๓๑	หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๕๑,๘๘๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๗,๕๖๐	๔๖๐,๘๘๐	๔๗๕,๒๐๐			
๓๒	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปท./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	ว่างเดิม			
๓๓	นายช่างโยธา	ปท./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	ว่างเดิม			
พนักงานจ้างทั่วไป																					
๓๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๓๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๓๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๓๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)																					
๓๘	ผอ.กองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๖๗,๒๓๐	๑	๑	๑	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๖๐๗,๑๑๐	๖๒๕,๑๑๐	๖๒๕,๑๑๐			
๓๙	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๕๖๐	ว่างเดิม			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๑ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๖๐	ครู	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้างทั่วไป																					ว่างเดิม	
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน																						
๖๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๘๔๐		
รวม			๖๓	๔๕	๑๔,๔๘๘,๔๖๐	๘๙๓,๘๓๕	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	๗๖๕,๓๐๐	๘๒๘,๘๒๐	๘๖๘,๗๐๐	๗๖๕,๓๐๐	๘๒๘,๘๒๐	๘๖๘,๗๐๐	๑๖,๐๘๘,๒๑๔	๑๖,๕๑๐,๓๓๔	๑๖,๙๔๒,๗๓๔		
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																			๒,๔๐๓,๒๓๒.๑๐	๒,๕๑๔,๔๑๐.๑๐	๒,๕๘๖,๔๑๐.๑๐		
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			๑๘,๙๙๖,๘๔๖.๑๐	๑๙,๙๘๔,๑๓๙.๑๐	๑๙,๙๘๘,๑๔๔.๑๐		
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			๓๒,๒๖๘	๓๑,๙๕๕	๓๑,๒๒๒		

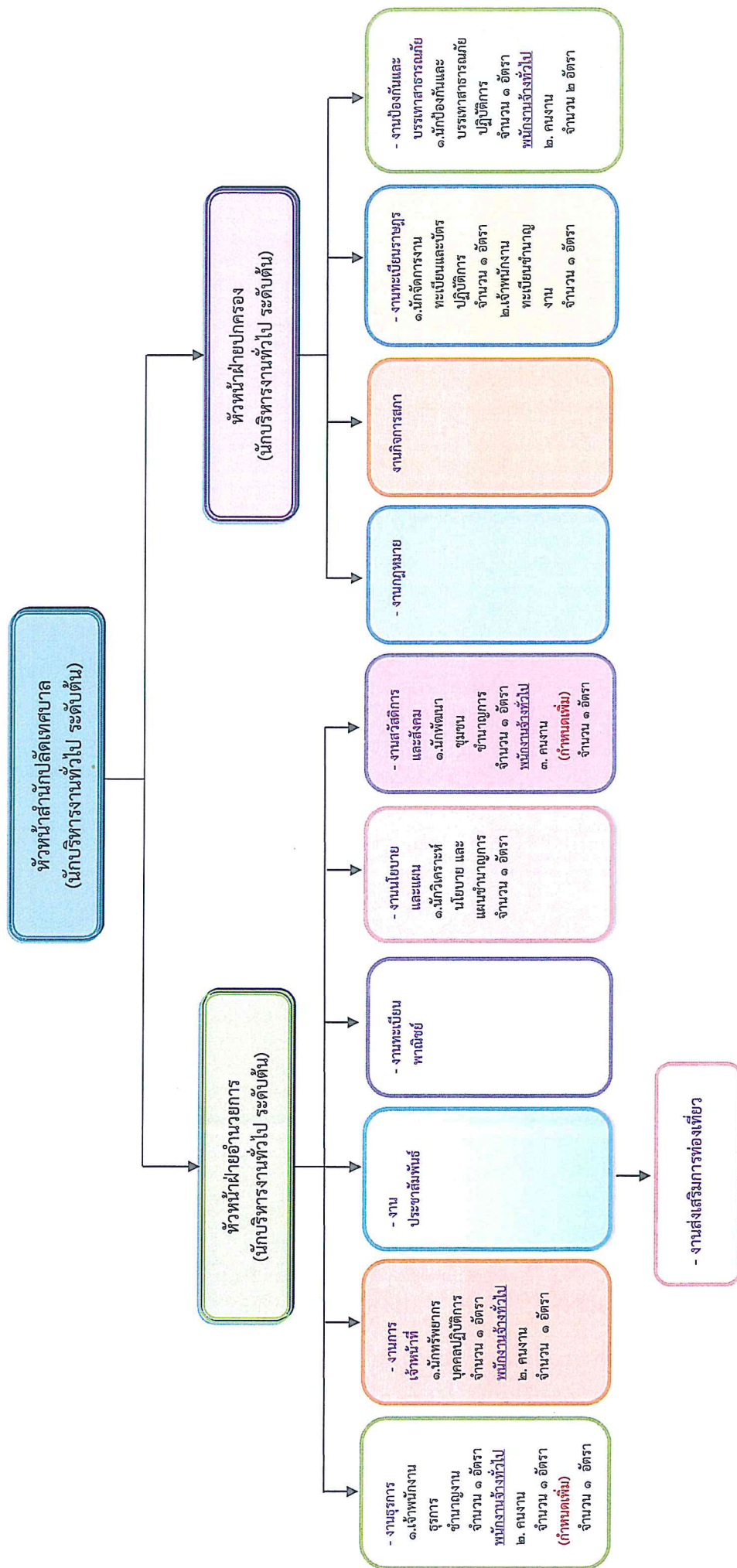
หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ข้อมูลอยู่ติดงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๕๓,๙๑๑,๖๑๑.๐๐) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่าย ดังนี้
: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๕๓,๙๑๑,๖๑๑.๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๕๓,๙๑๑,๖๑๑ + ๕๓,๙๑๑,๖๑๑ x ๕% = ๕๖,๖๐๗,๑๓๒ บาท = (๕๓,๙๑๑,๖๑๑ + ๒,๖๙๕,๕๒๑) = ๕๖,๖๐๗,๑๓๒ บาท
: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๕๖,๖๐๗,๑๓๒ + ๕๖,๖๐๗,๑๓๒ x ๕% = ๕๙,๔๓๗,๕๕๑ บาท = (๕๖,๖๐๗,๑๓๒ + ๒,๘๓๐,๔๑๙) = ๕๙,๔๓๗,๕๕๑ บาท
: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๕๙,๔๓๗,๕๕๑ + ๕๙,๔๓๗,๕๕๑ x ๕% = ๖๒,๔๐๙,๔๖๓ บาท = (๕๙,๔๓๗,๕๕๑ + ๒,๙๗๑,๙๑๒) = ๖๒,๔๐๙,๔๖๓ บาท
: ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำฝ่ายไอที รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลรอบรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นการใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ (ตัวอย่างตำแหน่งที่มีแม่เหล็กในตัวอย่าง)

: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่พอให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณของพอให้จ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นการคำนวณค่าจ้างตามการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ด้วย
: ใช้พื้นที่ข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. และ ก.อบต.ส่วนที่ ๓๓ พ.ศ.๒๕๕๒ เรื่อง การจัดทำแผนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) : ข้อมูลในข้อเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับจำนวนในข้อเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ : ข้อมูลในข้อเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในข้อเงินประจำตำแหน่งและบัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

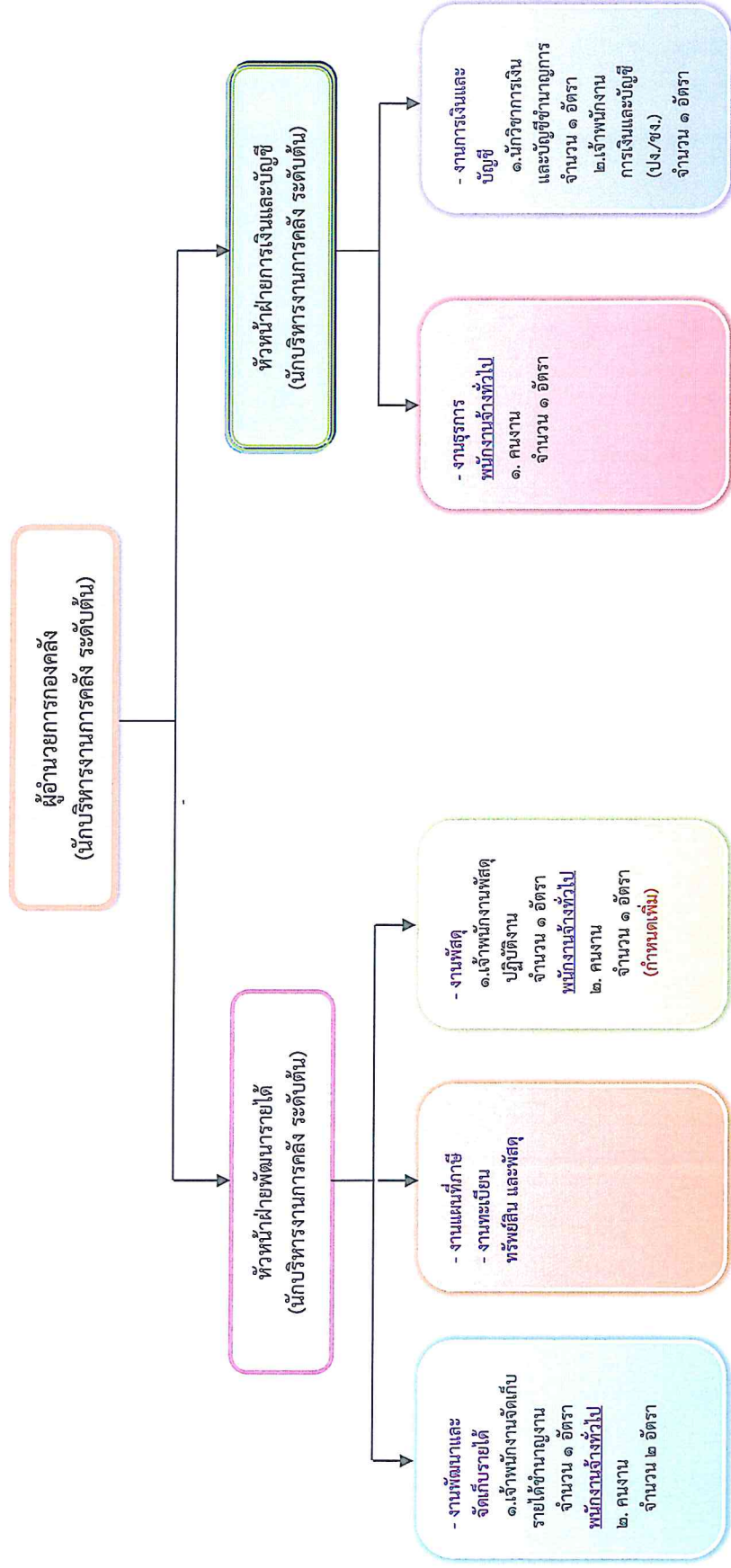


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาลตำบลเวียง



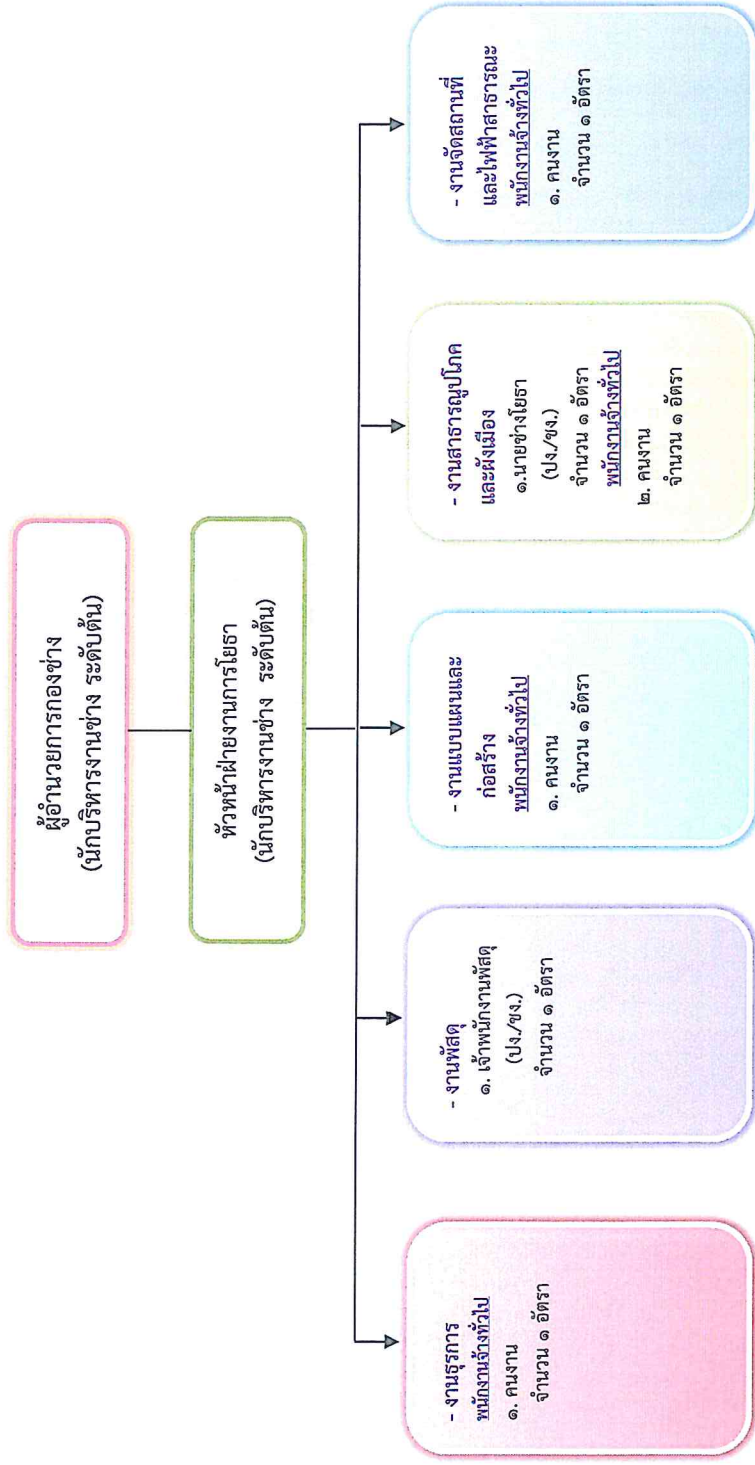
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปจ./ชง.	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	๕	๒	๗

โครงสร้างกองคลัง



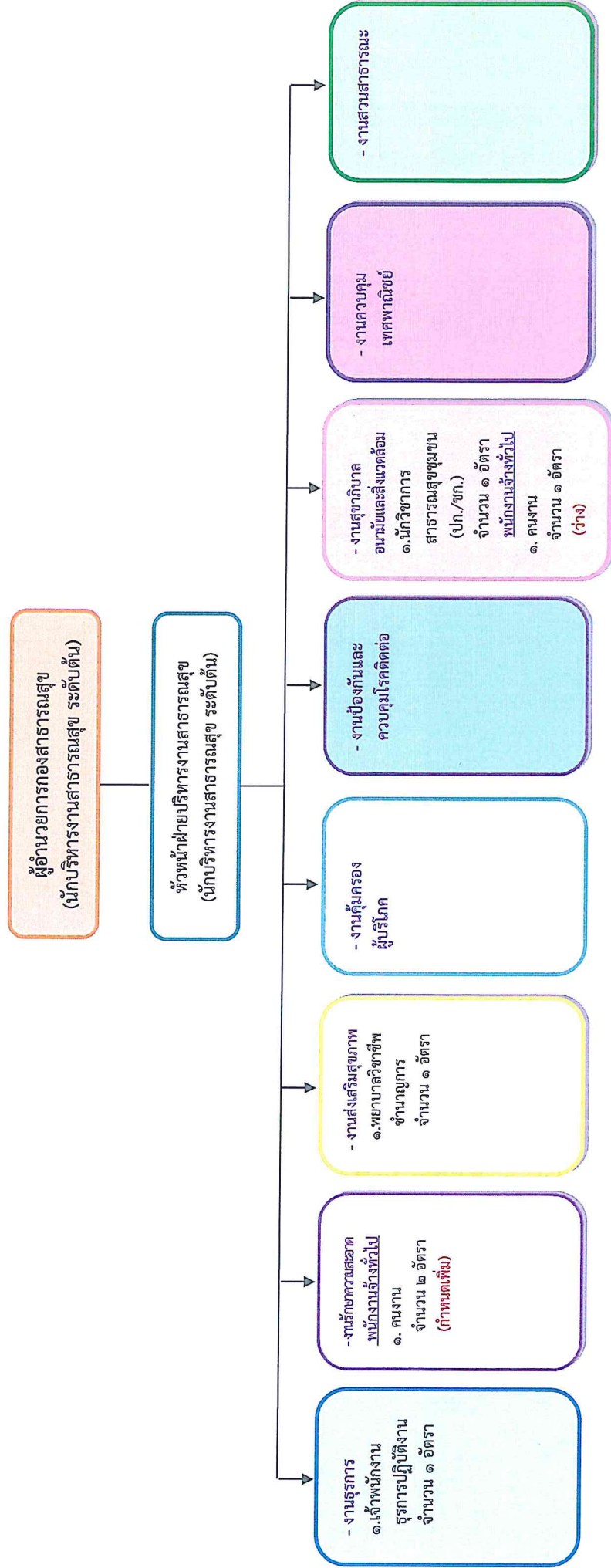
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	๑	๓	๔

โครงสร้างกองช่าง



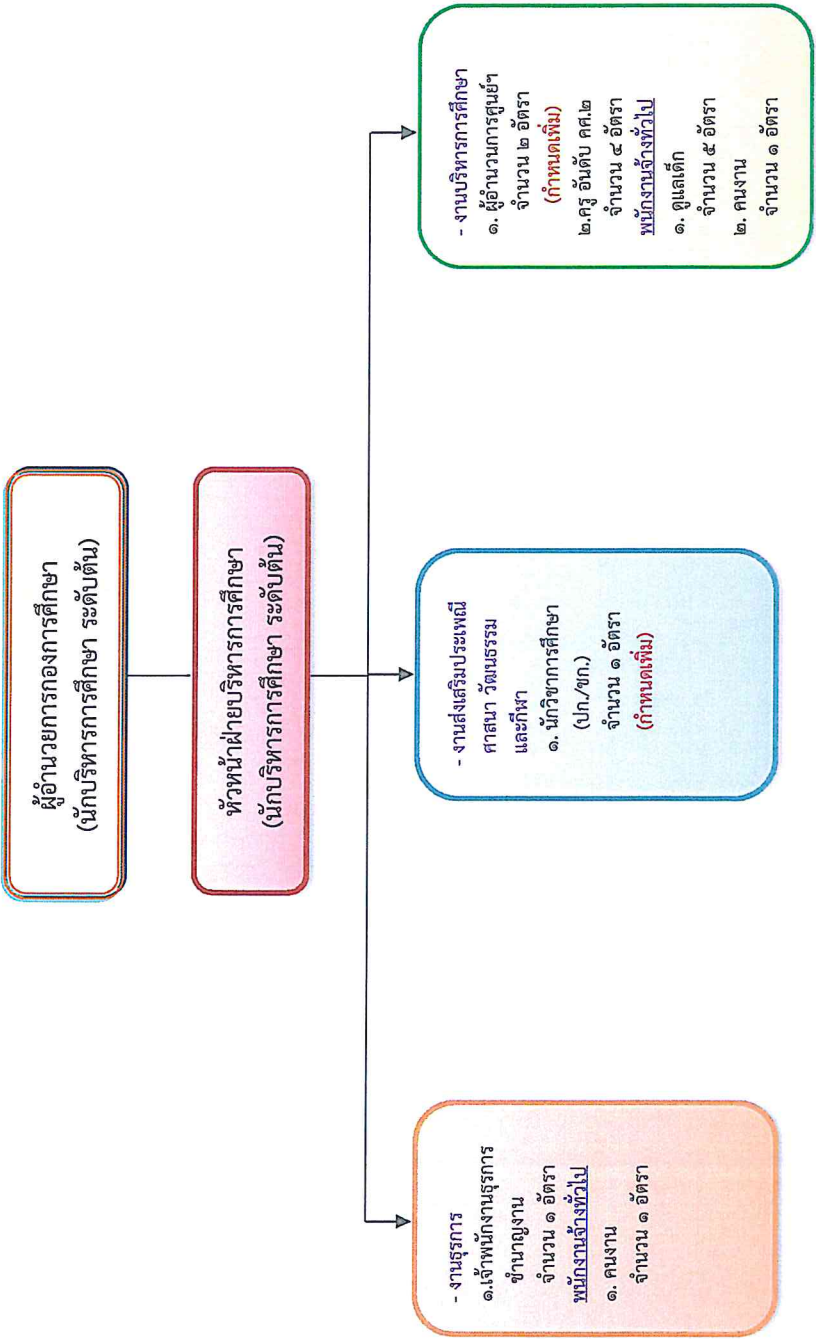
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	๒	๔

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๒	๑	๓

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๑	๑	๗

หน่วยงานตรวจสอบภายใน



งานตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน
(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายพิเชฐ บุญเล็ก	ปริญญาโท (ร.ป.ม.)	๒๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๘๐,๗๖๐ (๕๖,๓๓๐x๑๒)	๑๖๔,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐x๑๒)	๓๖,๖๐๐ (๓,๐๕๐x๑๒)	๘๘๕,๓๖๐
๒	นายสรรกร์ สาทะและ	ปริญญาโท (ร.ม.)	๒๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖๖,๘๘๐ (๔๗,๒๔๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๓,๕๖๐ (๒,๘๓๐x๑๒)	๖๔๒,๘๘๐
๓	สัณักปลัดเทศบาล นายสุเทพ ดาขามิ	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
๔		นายวิชัย ทองคำ	ปริญญาตรี (ร.บ)	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๑๒,๒๔๐ (๑,๐๒๐x๑๒)
๕	นางสาวอรุณี้า อาแซ	ปริญญาตรี (ร.ม)	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๗,๔๐๐
๖	นางพนิดาภา เพ็ญมาศ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๗	นางสาวมาลี ทองนพคุณ	ปริญญาตรี บริหารกิจบัณฑิต	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๔๖๒,๒๔๐
๘	นางสาวจิรนันท์ สีแดง	ปริญญาตรี นิติศาสตร์บัณฑิต	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๙	นางแว่นฉัตรราชะห์ วาตร์	ปริญญาตรี (ร.ม)	๒๔-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๔-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๑๐	นายนิทัศน์ แสงดี	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๔-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยฯ	ปฏิบัติการ	๒๔-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยฯ	ปฏิบัติการ	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๑๑	นางสาวรัชนีภา อาแว	ปริญญาตรี (บ.ช.บ)	๒๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๐๔๐
๑๒	นางมาลีนิ นิมะนอ	ปริญญาตรี วิทยาการคอมพิวเตอร์	๒๔-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	๒๔-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๒๐x๑๒)	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๓	นางสุริยาพร ภาณุบุตร	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นางอรุณัน ดาหะแว	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายวิรัชเดช ยู๊ะเชื้อ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายพีรมัน ดอกเสาะ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินอื่น ๆ	
๑๗	กองคลัง	นางรัตติยา ยอดดี	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๗๕,๘๘๐ (๔๗,๙๙๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๒๒,๙๒๐ (๑,๙๑๐x๑๒)	๒๔๐,๘๐๐
		-	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		ว่างเต็ม
		นางอรอนงค์ มือเกาะ	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๑๑,๘๘๐ (๙๙๐x๑๒)	๕๔๕,๕๖๐
๒๐	-	-	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ก./ช.ก.	๒๔-๒-๐๔-๔๗๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๑	-	-	๒๔-๒-๐๔-๔๗๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๔-๒-๐๔-๔๗๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๒	นางปานชนก กำเหนิดผล	ปริญญาตรี (บข.บ)	๒๔-๒-๐๔-๔๗๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๒๔-๒-๐๔-๔๗๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐x๑๒)	-	๒๑,๓๓๐	๑๗๔,๐๙๐
๒๓	นายพนพร กล่อมเกลี้ยง	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	๒๔-๒-๐๔-๔๗๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๒๔-๒-๐๔-๔๗๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๗๖,๑๖๐ (๑๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๑๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๔	นายสุริยา มะอูเง็ง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางสาวสุภาพร สานบึง	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นางสาววราณี ดาโอะ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	กองช่าง											
๒๗	นายจิรพงษ์ วงษ์น้อย	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๙๓,๗๖๐ (๔๘,๘๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๓,๐๐๐ (๒,๗๕๐x๑๒)	๕๕๐,๕๖๐
๒๘	นายอนันต์ โหมอำไพ	ปริญญาโท (รป.ม.)	๒๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายงานการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายงานการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๒๑,๖๐๐ (๑,๘๐๐x๑๒)	๕๖๒,๒๔๐
๒๙	-	-	๒๔-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๔-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๐	-	-	๒๔-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๔-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๑	นายอัสมาน รายนะ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายสุทธิพล คำโอะ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายเจี๊ยะกอละ เจ๊ะเต็ง	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นางสาวจารีตัน สุขเสรัมย์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ
๓๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		๒๔-๒-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๔-๒-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๐๐×๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	๕๔๔,๕๒๐
๓๖	นายอัฒมาน แลมะกะ	-	๒๔-๒-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๔-๒-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๑,๕๐๐×๑๒)	๑๔,๐๐๐	(ว่างเดิม)
๓๗	นายสุเลณี สาสะและ	ปริญญาตรี (พ.บ.)	๒๔-๒-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๓	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	๒๔-๒-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๓	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	๕๑๔,๖๘๐ (๕๒,๘๘๐×๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	๕๔๔,๖๘๔
๓๘	-	-	๒๔-๒-๐๖-๔๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๒๔-๒-๐๖-๔๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม)
๓๙	นางพัตติละห์ กาเจ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒๔-๒-๐๖-๔๔๐๑-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๔-๒-๐๖-๔๔๐๑-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐×๑๒)	-	๑๖๕,๖๖๐
๔๐	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๔๑	กองการศึกษา		๒๔-๒-๐๖-๔๔๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๔-๒-๐๖-๔๔๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๕๒,๘๘๐×๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	๕๕๖,๖๘๐
๔๒	-	-	-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๔-๒-๐๖-๔๔๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม)
๔๓	-	-	-	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๒๔-๒-๐๖-๔๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๔	นางสาวดัดดา บุญช่วย	ปวส.	๒๔-๒-๐๖-๔๔๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๔-๒-๐๖-๔๔๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๘๑,๒๔๐	-	๒๘๑,๒๔๐
๔๕	นางสาวมัลลิกา ยะโกะ	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นางอัสลีนา อับดุลลาเตะ	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	กรมจัดสรร
๔๘	นางบุษิมะห์ มนะนอร์	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๖-๒๐๑๔-๓๔๔	ครู	คศ.๒	๒๔-๒-๐๖-๒๐๑๔-๓๔๔	ครู	คศ.๒	-	-	กรมจัดสรร
๔๙	นางสุจินดา จันทะช่วย	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๖-๒๐๑๔-๓๔๗	ครู	คศ.๒	๒๔-๒-๐๖-๒๐๑๔-๓๔๗	ครู	คศ.๒	-	-	กรมจัดสรร
๕๐	นางสาวชูเอดา นอร์	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นางสาวอัสมะห์ นิมะ	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นางสาวมาลีชา วาอะ	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสี่สัปดาห์		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	กรมจัดสรร
๕๔	นางมาซีเตาะ มีอะกะ	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๖-๒๐๑๔-๓๔๘	ครู	คศ.๒	๒๔-๒-๐๖-๒๐๑๔-๓๔๘	ครู	คศ.๒	-	-	กรมจัดสรร
๕๕	-	-	๒๔-๒-๐๖-๒๐๑๔-๓๕๐	ครู	-	๒๔-๒-๐๖-๒๐๑๔-๓๕๐	ครู	-	-	-	กรมจัดสรร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๕๖	นางสาวอัสมะห์ นิมะ	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	นางสาวอรุณรัตน์ หะเส็ง	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	กรมจัดสรร
๕๘	หน่วยงานตรวจสอบภายใน										
	นางสาวศิริกร สัมพันธ์กิจ	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๒๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๒๒๒,๐๘๐	-	๒๒๒,๐๘๐
		บริหารธุรกิจบัณฑิต							(๑๘,๘๔๐x๑๒)	-	

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 ใฝ่หน้ายิ้มแย้มแจ่มใส
- ๔.๒ จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานดีให้มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน
- ๔.๔ จัดหาสวัสดิการให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้าง



ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงาน เทศบาลตำบลเวียง

๑. ปฏิบัติงานด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส และเต็มใจให้บริการทุกระดับชนชั้นอย่างเสมอภาค
๒. ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม
๓. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ตั้ง
๔. ปฏิบัติงานโดยยึดในหน้าที่อย่างมีน้ำใจและไม่ขวัไหว่การเมือง
๕. ปฏิบัติงานโดยเร็ว รอบคอบ ซื่อสัตย์ สุจริต และถูกต้องแม่นยำ
๖. ปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ เต็มกำลังที่ตนทำได้
๗. ปฏิบัติงานให้บริการประชาชนให้เกิดความประทับใจ ถูกใจ

