



คำสั่งเทศบาลตำบลเวียง

ที่ ๔๐๑ / ๒๕๕๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

.....

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น

เทศบาลตำบลเวียง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ดังนี้

- | | | |
|-------------------------------|-----------------------|---------------------|
| ๑. นางสาวอรทัย สงประยูร | นายกเทศมนตรีตำบลเวียง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ว่าที่ร้อยโทเจษฎา ไชยทน | ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. นายชัยณรงค์ พงษ์เพ็ญจันทร์ | รองปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. นางสุวิมล ยานะธรรม | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายอภิชาติ โนวิชัย | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นางกัญญาณัฐ จันทะคาด | บุคลากร ๒๖ | กรรมการและเลขานุการ |

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(ลงชื่อ)

(นางสาวอรทัย สงประยูร)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียง



บึงป่า

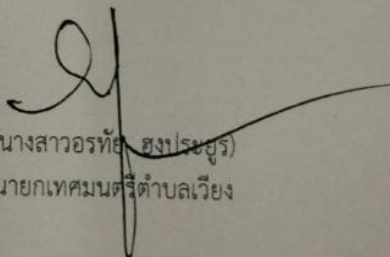
ประกาศเทศบาลตำบลเวียง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแห่ง และมีการจัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งระบบแห่งใหม่ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ เรื่องแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๘ เรื่องซักซ้อมแนวทางการคำนวณการภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๒ เรื่องซักซ้อมแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกใหม่ (ระบบแห่ง) ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๙ จึงปรับปรุง/แก้ไขการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ดังนี้

- ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลเวียง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙
- ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙
- ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ให้เป็นไปตามเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม แนบท้ายประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙


(นางสาวอรทัย ตุงประจักษ์)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2558 - 2560)

ของเทศบาลตำบลเวียง

อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

เนื่องด้วยเทศบาลตำบลเวียง มีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2558 – 2560) เพื่อให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล

1.1 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558, ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2558 และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2558 จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะต้องมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

1.3 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเวียงจึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงมีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างให้เหมาะสม

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงมีสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเวียงเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจ ความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลเวียงเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียง

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเวียงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และ ระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย

3.5 ต้องการให้พนักงานเทศบาลทุกคน ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.6 ให้พนักงานเทศบาลทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

4.1 ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

4.1.1 ปัญหาการคมนาคมยังไม่สะดวกต้องปรับปรุงให้มีสภาพใช้การได้อย่างมีประสิทธิภาพพอที่จะพัฒนาได้อย่างสะดวกสบาย

4.1.2 ปัญหาคุณภาพน้ำดื่ม น้ำใช้ที่สะอาดยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

4.1.3 ปัญหาการจัดการและการพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติยังไม่ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพพอที่จะพัฒนาได้อย่างสะดวกสบาย

3

4.1.4 ปัญหาการบริการด้านสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา ยังไม่ทั่วถึงครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยเฉพาะประปา

4.2 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

4.2.1 ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ และรายได้ราษฎรยังไม่ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพพอ

4.2.2 ปัญหาการขาดแคลนตลาดรองรับ และเงินทุนหมุนของกลุ่มอาชีพ และกลุ่มเกษตรกร

4.2.3 ปัญหาสถานที่ท่องเที่ยวขาดแคลนการดูแลรักษา และบริหารจัดการที่ดี และมีประสิทธิภาพ

4.2.4 ปัญหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับนักท่องเที่ยวยังไม่ทันสมัย และได้มาตรฐานในระดับสากลทำให้ไม่เพียงพอต่อการรองรับ และอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว

4.2.5 ปัญหาการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวไม่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งการขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการ

4.2.6 ปัญหาการว่างงานของราษฎรในพื้นที่ โดยเฉพาะนอกฤดูทำการเกษตร

4.2.7 ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ และคุณภาพผลผลิตต่ำไม่ได้รับการพัฒนาคุณภาพ และวิธีวิธีการผลิตใหม่ ๆ ที่ทันสมัย

4.3 ปัญหาด้านสังคม

4.3.1 ปัญหาราษฎรยากจนบางส่วนไม่มีทุน ให้บุตรหลานในการเรียนระดับที่สูงกว่าการศึกษาภาคบังคับ

4.3.2 ปัญหาราษฎรยังไม่ได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง และพอเพียง

4.3.3 ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจด้านการสาธารณสุข สุขภาพอนามัย และการสุขาภิบาล

4.3.4 ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ และบุคลากรด้านสาธารณสุข รวมทั้งการระบาดของโรคติดต่อและโรคระบาดรวมทั้งการป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาดไม่ครอบคลุมและทั่วถึงเฉพาะโดยโรคเอดส์

4.3.5 ปัญหาการส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นอย่างทั่วถึงและจริงจังรวมทั้งการอนุรักษ์โบราณวัตถุ และโบราณสถานที่สำคัญ

4.3.6 ปัญหาการสนับสนุน และส่งเสริมการเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นการเรียนรู้ด้านศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่นยังไม่มีอย่างต่อเนื่อง

4.3.7 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด รวมทั้งการรณรงค์ป้องกันที่ชัดเจนทั่วถึง

4.3.8 ปัญหาการขาดแคลนสถานที่ และบุคลากรในการดำเนินการบำบัดผู้ติดยาเสพติด

4.3.9 ปัญหาการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมยังไม่ทั่วถึง

4.4 ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

4.4.1 ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของราษฎร

4.4.2 ปัญหาการประสานงานระหว่างราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนกลางกับราชการส่วนท้องถิ่น และราชการส่วนท้องถิ่นกับราชการส่วนท้องถิ่นเนื่องจากมีระเบียบกฎหมายหลายฉบับและเป็นเรื่องใหม่บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจโดยถ่องแท้และชัดเจน

4.4.3 ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพไม่ดีพอ

4.5 ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.5.1 ปัญหาปริมาณขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลทำให้ที่ทิ้งขยะไม่พอเพียงทำให้ทำลายระบบธรรมชาตินิเวศน์

4.5.2 ปัญหาไม่มีที่จัดทำบ่อฝังกลบกำจัดขยะ เนื่องจากขาดแคลนสถานที่

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเวียง เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเวียง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่าง

จริงจัง เทศบาลตำบลป่าแฉะยังได้เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุน การให้การศึกษาเป็นหลัก โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการ พัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียง วิเคราะห์ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และตาม กฎหมายอื่นของเทศบาล ในการวิเคราะห์ภารกิจใช้หลัก SWOT ซึ่งวิเคราะห์เกี่ยวกับจุดแข็งขององค์กร (Strength) จุดอ่อนขององค์กร (Weakness) โอกาสขององค์กร (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเวียง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis)

1. จุดแข็ง (Strengths)

- 1.1 เทศบาลตำบลเวียง ได้รับการยอมรับจากประชาชนในพื้นที่ ในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความ เจริญในทุก ๆ ด้าน และมีชุมชนที่เข้มแข็ง
- 1.2 บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในพื้นที่ จึงมีความคุ้นเคยกับประชาชน และเข้าใจ ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 1.3 ประชากรในพื้นที่เทศบาลตำบลเวียงมีความหลากหลาย ทางชาติพันธุ์ มีวัฒนธรรมที่โดดเด่น มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและภูมิอากาศที่เหมาะสม ท้องถิ่นสามารถสนับสนุนการท่องเที่ยวให้มีความหลากหลาย
- 1.4 ในพื้นที่เทศบาลตำบลเวียง มีพื้นที่การเกษตรที่อุดมสมบูรณ์ เอื้อต่อการเป็นแหล่งพัฒนาพันธุ์ พืชและพันธุ์สัตว์ สามารถผลิตอาหารและสินค้าเกษตรที่สำคัญ
- 1.5 เทศบาลตำบลเวียง มีความเป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ มีอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน สามารถตอบสนองให้ความช่วยเหลือประชาชนได้รวดเร็ว
- 1.6 เทศบาลตำบลเวียง มีงบประมาณเป็นของตนเอง สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่
- 1.7 เทศบาลตำบลเวียงเป็นพื้นที่ชายแดนที่ไม่มีปัญหาความรุนแรงในพื้นที่ ประชาชนยอมรับฟัง ความคิดเห็นของส่วนรวม

2. จุดอ่อน (Weaknesses)

- 2.1 เทศบาลตำบลเวียงยังขาดบุคลากรเฉพาะด้าน เช่น เจ้าหน้าที่สาธารณสุข เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนบุคลากรที่มีอยู่ยังขาดทักษะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 2.2 พื้นที่ของเทศบาลตำบลเวียง ส่วนมากเป็นที่พื้นที่ตั้งอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ จึงทำให้การ พัฒนาไม่เอื้ออำนวย
- 2.3 การจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลเวียง ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
- 2.4 การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการถ่ายโอน เช่น ถนนลาดยาง เทศบาลตำบลเวียง ยังไม่มีศักยภาพเพียงพอ ทั้งในแง่เครื่องมือ และงบประมาณ
- 2.5 เกษตรกรในท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังคงมีฐานะยากจน และขาดความกระตือรือร้นในการรวมกลุ่ม และพัฒนาสินค้าให้ได้มาตรฐาน
- 2.6 ในพื้นที่ยังขาดสถานที่กักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรและระบบชลประทานที่มาตรฐาน ตลอดจนใน บางปัญหาน้ำใช้และเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอในฤดูแล้ง และยังขาดการแก้ไขปัญหาภัยแล้งในระยะยาว
- 2.7 ทรัพยากรดินในท้องถิ่นเสื่อมโทรม จากการใช้สารเคมีอย่างเข้มข้นและไม่ระมัดระวังเป็น ระยะเวลาที่ยาวนาน ประกอบกับมีการใช้ที่ดินผิดประเภทไม่เหมาะสมกับสมรรถนะของดิน และเกิดการชะล้างพังทลาย ของดิน เนื่องจากการใช้ที่ดินไม่ถูกวิธี

2.8 ประชาชนยังมีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคเรื้อรัง และโรคติดต่อ เช่น โรคเอดส์ วัณโรค การดื่มสุรา การสูบบุหรี่ และยาเสพติด รวมทั้งละเลยต่อการรับฟังความรู้ด้านการป้องกันปัจจัยเสี่ยงที่มีต่อสุขภาพ และการมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร มีปัญหาความเครียดและสุขภาพจิต ตลอดจนอุบัติเหตุจากรถ

2.9 ประชาชนยังขาดการตื่นตัวในการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.10 สภาพพื้นที่มีเขตติดต่อกับชายแดนประเทศเพื่อนบ้าน จึงทำให้เกิดปัญหาด้านยาเสพติด แรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์

2.11 ประชาชนส่วนใหญ่ในท้องถิ่น ยังมีฐานะยากจน สังคมเป็นสังคมผู้สูงอายุ ประชากรวัยเด็ก และวัยแรงงานลดลง แม้ว่าจะมีการจัดสวัสดิการทางสังคมอย่างหลายรูปแบบ แต่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสก็ยังไม่สามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง

2.12 สถาบันครอบครัวและวิถีชีวิตประชาชนในท้องถิ่นได้รับผลกระทบจากปัญหาหนี้สิน และขาดที่ดินทำกิน

2.13 ประชาชนในท้องถิ่นบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยังมีการเผาตอซังข้าว เผาป่า เพื่อการทำเกษตรและล่าสัตว์

2.14 ท้องถิ่นยังขาดการส่งเสริมความรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน การบูรณาการข้อมูลระหว่างท้องถิ่นและหน่วยงานที่รับผิดชอบไม่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในด้านผลกระทบจากภาวะมลพิษไม่ต่อเนื่อง ประกอบกับการบังคับใช้กฎหมายและข้อบัญญัติที่เอื้อต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่ ยังไม่เคร่งครัด ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของประชาชนและสิ่งแวดล้อม

2.15 เทศบาลตำบลเวียง ยังไม่มีการวางผังเมืองและการพัฒนาเมืองเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดการลดลงของพื้นที่ป่า การตื่นเงินของแหล่งน้ำธรรมชาติ การใช้สารเคมีทางการเกษตร ปัญหาขยะ ปัญหาน้ำเสีย ปัญหาการใช้เครื่องมือจับปลา การใช้สารพิษในแหล่งน้ำ การใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือย มีปัญหามลพิษจากหมอกควันและฝุ่นละอองในอากาศเกิดมาตรฐานในฤดูแล้ง

3. โอกาส (Opportunities)

3.1 เป็นท้องถิ่นที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศสาธารณรัฐประชาชนลาว ซึ่งรัฐบาลมีนโยบายสนับสนุน การพัฒนาเชิงพื้นที่รองรับเขตเศรษฐกิจชายแดน เกิดความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขงตอนบน(GMS) และ BIMSTEC เปิดโอกาสตลาดของการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวและการบริหารการศึกษา สาธารณสุข วัฒนธรรม โลจิสติกส์ เป็นต้น

3.2 เป็นพื้นที่ซึ่งมีทางคมนาคมเชื่อมโยงในด้านการท่องเที่ยวเกี่ยวกับจังหวัดที่มีชื่อเสียง เช่น จังหวัดเชียงใหม่

3.3 ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่ค่อนข้างชัดเจน

3.4 รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการสร้างค่านิยมให้คนไทยปลูกจิตสำนึกและภูมิใจด้านประวัติศาสตร์ ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมท้องถิ่น

3.5 รัฐบาลให้ความสำคัญด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยเปิดโอกาสให้ชุมชน และท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดูแล รักษา พื้นที่พื้นที่ของตนเอง

3.6 ท้องถิ่นมีการสื่อสารที่เข้าถึงง่าย รวดเร็วและสะดวก

4. อุปสรรค / ภัยคุกคาม (Threats)

4.1 กฎระเบียบไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาในพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ พื้นที่สาธารณะ และอุทยานแห่งชาติ

4.2 กฎระเบียบทางการค้า การขนส่ง ทั้งคน รถบรรทุก และสินค้าของประเทศในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขงตอนบน ยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

4.3 มีการนำสินค้าจากจีนเข้ามาแข่งขันกับผู้ประกอบการท้องถิ่น หรือการเกษตรกร กลุ่มอาชีพในท้องถิ่น

4.4 กระแสโลกาภิวัตน์ มีผลกระทบต่อสังคมวัฒนธรรม ทำให้คุณธรรมและจริยธรรมทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ลดลง

4.5 ข้อระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ

4.6 การถ่ายโอนงบประมาณไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.7 ปัญหาสภาวะโลกร้อน ส่งผลให้เกิดภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง ภัยหนาว หมอกควันไฟป่า เป็นต้น

4.8 ทั้งปัญหาภัยจากธรรมชาติ และภัยจากยาเสพติด ส่งผลกระทบต่อการท่องเที่ยว

4.9 การย้ายถิ่นฐานประชากร มีกลุ่มแรงงานต่างด้าว เข้ามาอยู่อาศัยจำนวนมากขึ้นทำให้มีปัญหา ด้านข้อมูลประชากรที่ชัดเจน การบริการที่ไม่ครอบคลุม ปัญหาด้านการสื่อสาร

4.10 นโยบายการพัฒนาที่ขัดแย้งต่อความเป็นเอกภาพของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในชุมชน

4.11 ปัญหามลพิษ เช่น ปัญหาหมอกควัน และปัญหาขยะอิเล็กทรอนิกส์ จากประเทศเพื่อนบ้าน ไม่สามารถควบคุมได้

การดำเนินการตามภารกิจ เทศบาลตำบลเวียงใต้ดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 แผนพัฒนา 4 ปี (พ.ศ. 2557 – 2560) ของจังหวัดเชียงราย แผนพัฒนาอำเภอเวียงของ นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเวียง โดยวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.1.1 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

5.1.2 การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ

5.1.3 การสาธารณสุขโรค

5.1.4 การควบคุมอาคาร

5.1.5 ให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา

5.1.6 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.1.7 การผังเมือง การขนส่ง

5.1.8 การรักษาที่สาธารณะ

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.2.1 การจัดการศึกษา

5.2.2 การส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ

5.2.3 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

5.2.4 รักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการจัดขยะมูลฝอย

สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

5.2.5 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

5.2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

5.2.7 ให้มีโรงฆ่าสัตว์

5.2.8 ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน

5.2.9 การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

5.2.10 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

5.2.11 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.3.1 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

5.3.2 การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

5.3.3 ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

5.3.4 การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

5.3.5 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.4.1 จัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนา

5.4.2 สนับสนุนธุรกิจร้านค้าชุมชน กองทุน และธนาคารหมู่บ้าน

5.4.3 ส่งเสริมการประกอบอาชีพ และยกระดับรายได้

5.4.4 การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

5.4.5 ส่งเสริมตลาดชุมชน และสินค้าพื้นเมือง

5.5 ด้านบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.5.1 การกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

5.5.2 การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน

5.5.3 ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.5.4 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.6.1 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

5.6.2 การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.6.3 การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

5.6.4 ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

5.6.5 การจัดการศึกษา

5.7 ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.7.1 ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เดียวกัน

5.7.2 ประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการในระดับอำเภอ และระดับจังหวัด

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเวียงใต้พิจารณาวิเคราะห์จากแผนพัฒนาสามปี พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนา ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ประกอบกับแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545 เห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มี ดังนี้

ภารกิจหลัก

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุนภายในท้องถิ่น และการเชื่อมโยงประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนาที่ 1.1 การพัฒนาโครงสร้างระบบคมนาคมและการขนส่งเพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุน

แนวทางการพัฒนาที่ 1.2 การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค ได้แก่ น้ำประปาและไฟฟ้า ให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้

แนวทางการพัฒนาที่ 1.3 การพัฒนาด้านการผังเมืองและการควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ 2.1 ส่งเสริมการพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนาที่ 2.2 ส่งเสริมการสร้างงานและสร้างอาชีพให้แก่ประชาชนเพื่อเพิ่มรายได้ ให้แก่ครอบครัว ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและกลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล (OTOP) ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนการจัดการตลาดเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในอาชีพและมีรายได้ที่มั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการศึกษาและคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่

แนวทางการพัฒนาที่ 3.1 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนาที่ 3.2 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ สตรี ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีพิการ

แนวทางการพัฒนาที่ 3.3 ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ให้ประชาชนได้เล่นกีฬาและออกกำลังกายเพื่อสร้างคุณภาพตลอดจนยกระดับการพัฒนาด้านการกีฬาในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาที่ 4.1 ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลน้ำเสีย มลพิษทางอากาศ ตลอดจนรักษาความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ 4.2 สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการดำเนินการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ 4.3 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำฝายต้นน้ำ (Check Dam) เพื่อชะลอการไหลของน้ำและตะกอน เพื่อเสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของป่าไม้

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การอนุรักษ์ ฟื้นฟู วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น ตลอดจน ส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา

แนวทางการพัฒนาที่ 5.1 ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ 5.2 ส่งเสริมสนับสนุนการทำนุบำรุงศาสนา

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชนและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แนวทางการพัฒนาที่ 6.1 ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ 6.2 ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

แนวทางการพัฒนาที่ 6.3 ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ 7.1 พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ศิลปวัฒนธรรม และเชิงสุขภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ 7.2 พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย เพื่อการแก้ไข ปัญหาของประชาชนและการให้บริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

แนวทางการพัฒนาที่ 7.3 พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

ภารกิจรอง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาที่ 4.1 ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลน้ำเสีย มลพิษทางอากาศ ตลอดจนรักษาความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ 4.2 สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการดำเนินการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ 4.3 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำฝายต้นน้ำ (Check Dam) เพื่อชะลอการไหลของน้ำและตะกอน เพื่อเสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของป่าไม้

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การอนุรักษ์ ฟื้นฟู วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น ตลอดจน ส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา

แนวทางการพัฒนาที่ 5.1 ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ 5.2 ส่งเสริมสนับสนุนการทำนุบำรุงศาสนา

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ 7.1 พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ศิลปวัฒนธรรม และเชิงสุขภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ 7.2 พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย เพื่อการแก้ไข ปัญหาของประชาชนและการให้บริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

แนวทางการพัฒนาที่ 7.3 พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่

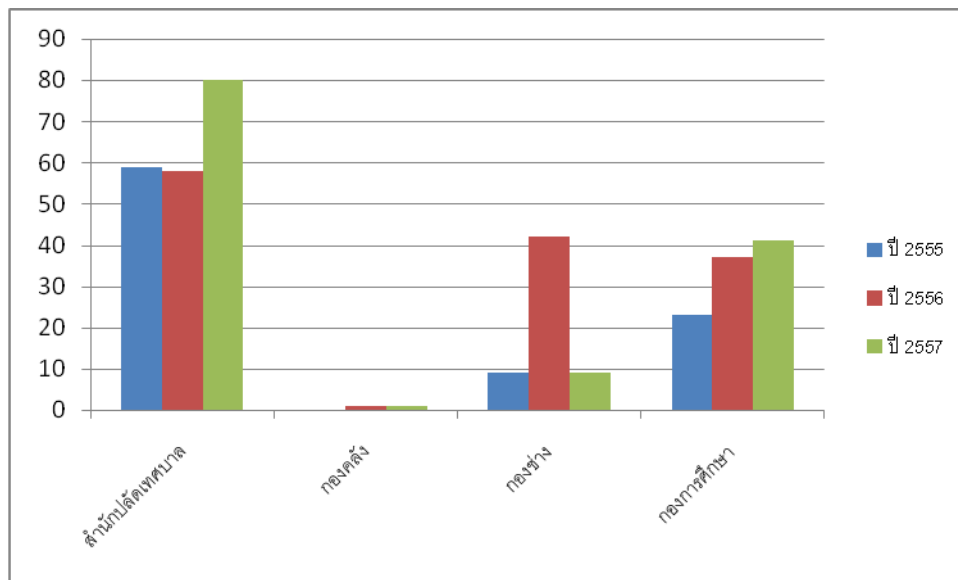
1) สำนักปลัดเทศบาล 2) กองคลัง 3) กองช่าง 4) กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 33 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน 8 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ) จำนวน 4 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 18 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 64 อัตรา การ

กำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียง เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน ตามจำนวนภารกิจและปริมาณงาน แยกตามส่วนราชการ ดังนี้

ปลัดเทศบาล	จำนวน 1 อัตรา
รองปลัดเทศบาล	จำนวน 2 อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน 1 อัตรา
1) สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน 31 อัตรา
2) กองคลัง	จำนวน 8 อัตรา
3) กองช่าง	จำนวน 6 อัตรา
4) กองการศึกษา	จำนวน 15 อัตรา

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ



หน่วยนับ : แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม (อ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินงานที่รายงานต่อสภาเทศบาลตำบลเวียง)

การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียง หากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ซึ่งมีสภาพพื้นที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียง มีความเหมาะสมกับขนาดของเทศบาล และงบประมาณรายจ่าย ดังนี้

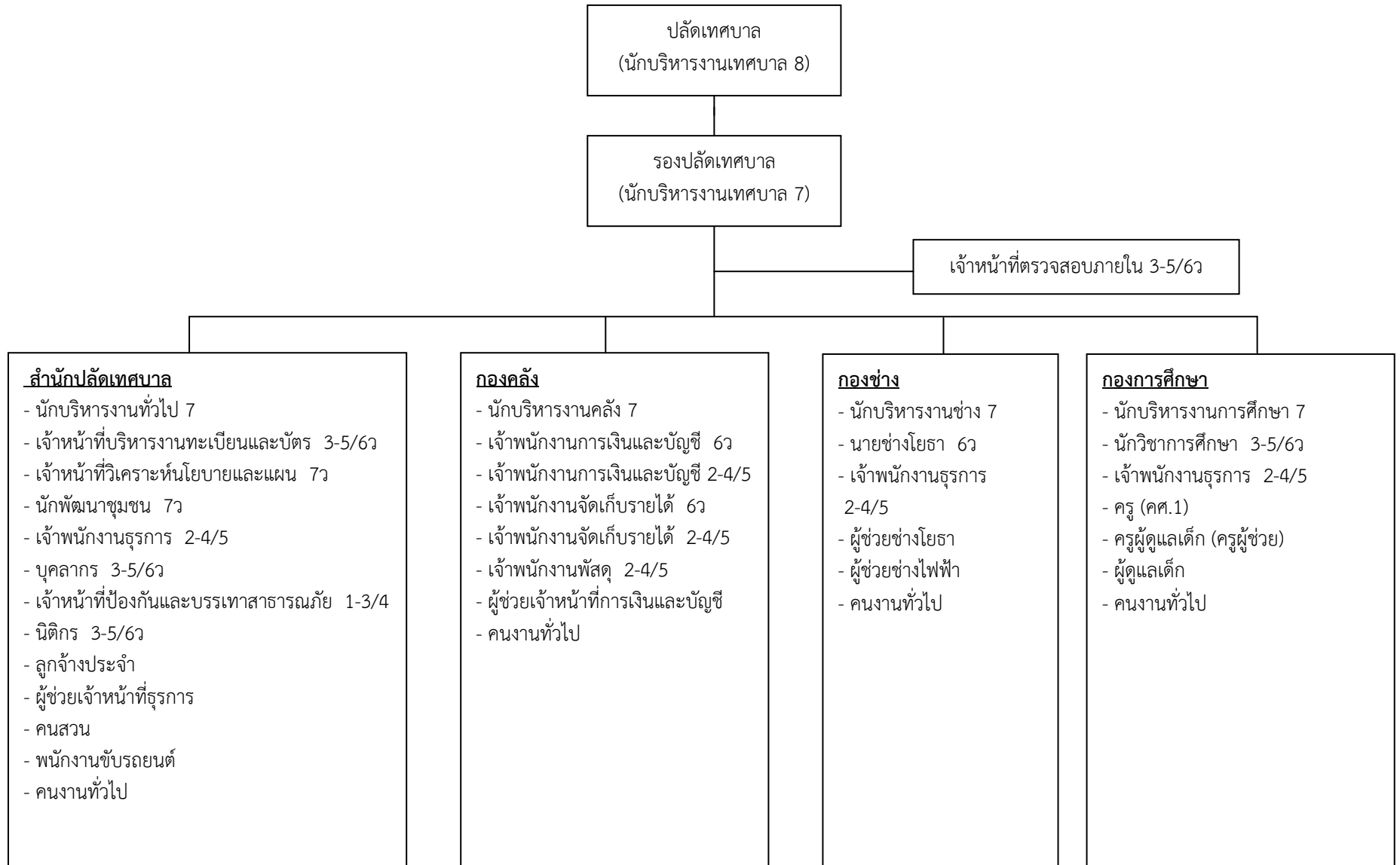
การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงของ

ลำดับ ที่	อปท.	ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๕๗	ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (อัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	ทต.เวียงเชียงของ (ขนาดกลาง)	๕	๕๓,๔๙๑,๘๑๐	๒๖	๖	๑๗	๔๙ อัตรา

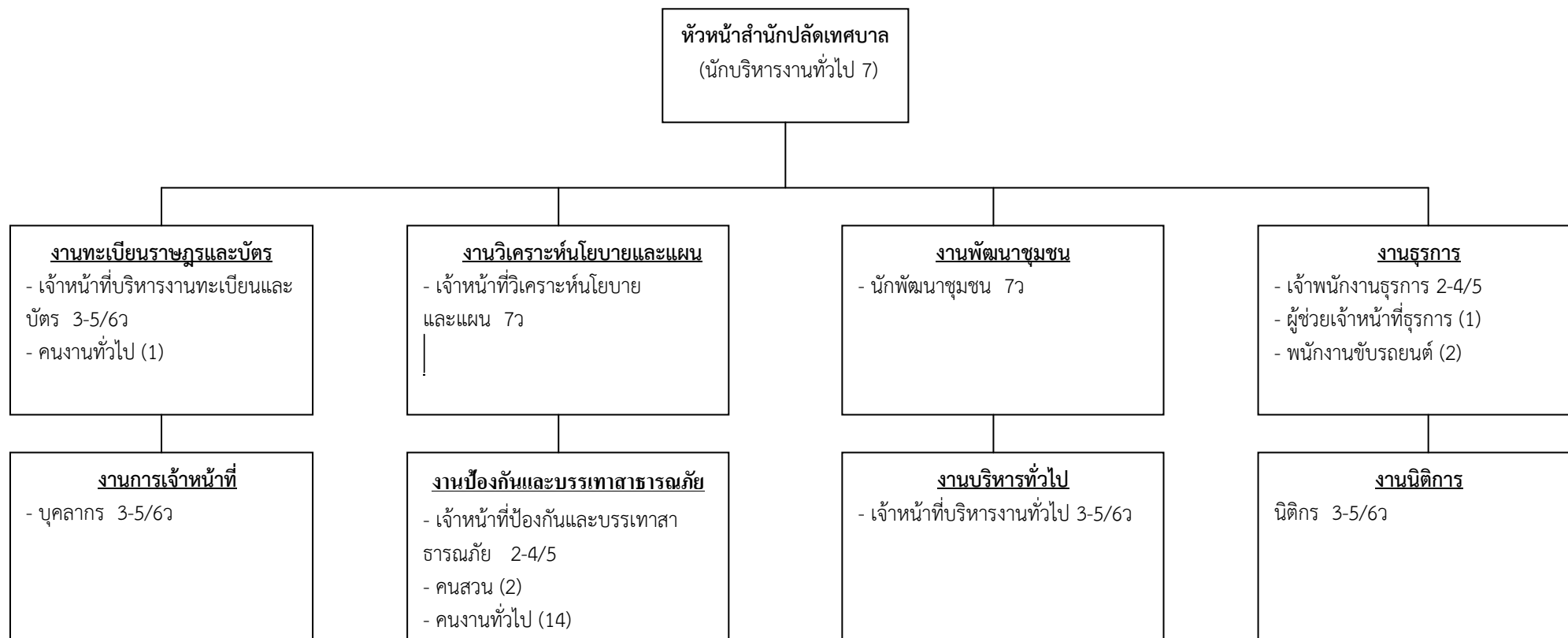
ทั้งนี้ที่ผ่านมาเทศบาลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในทุกส่วนราชการ แต่เทศบาลยังมีข้อบกพร่องด้านการพัฒนารายได้ การสร้างรายได้ และปัญหาจากระบบเศรษฐกิจโดยรวมของทั้งประเทศที่ชะลอตัวลง ทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่สูงขึ้น ไม่สอดคล้องกับงบประมาณรายได้ที่เพิ่มขึ้นในปริมาณที่น้อยกว่า แต่ทั้งนี้ในหลายๆ ภารกิจงาน เทศบาลได้มีการบริหารจัดการให้สามารถลดขั้นตอนการทำงาน ลดระยะเวลา และลดปริมาณการใช้กำลังคนลงไปได้มาก ทำให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลเวียง (ขนาดกลาง)



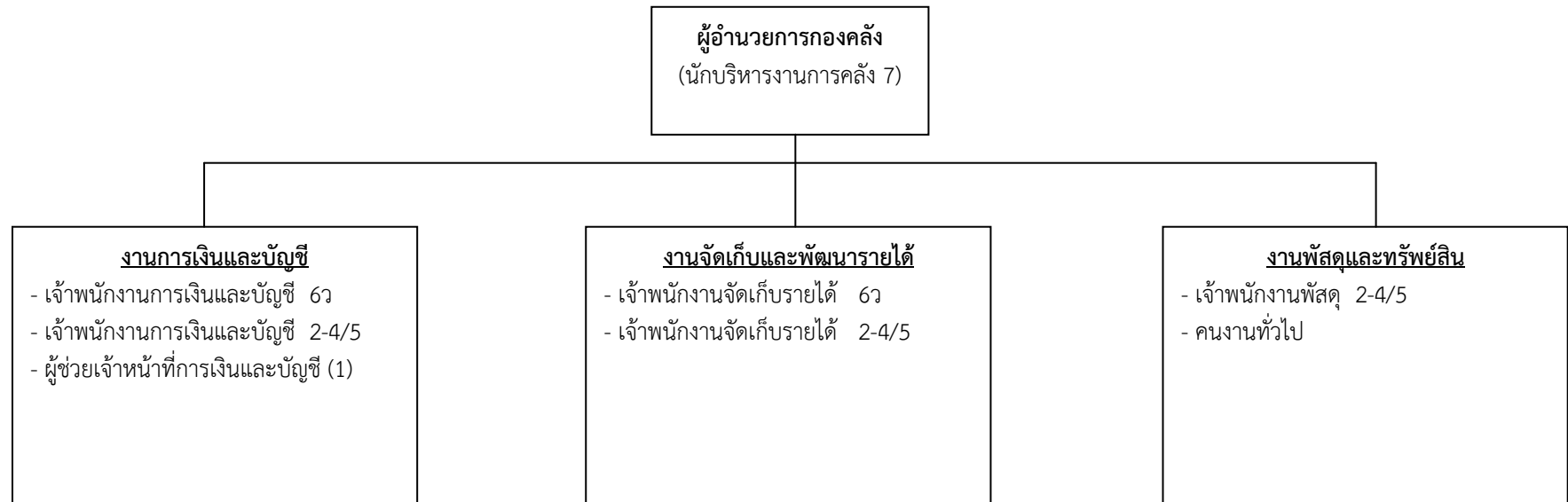
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	8	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	-	-	2	-	4	2	-	-	-	-	1

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	1	4	15

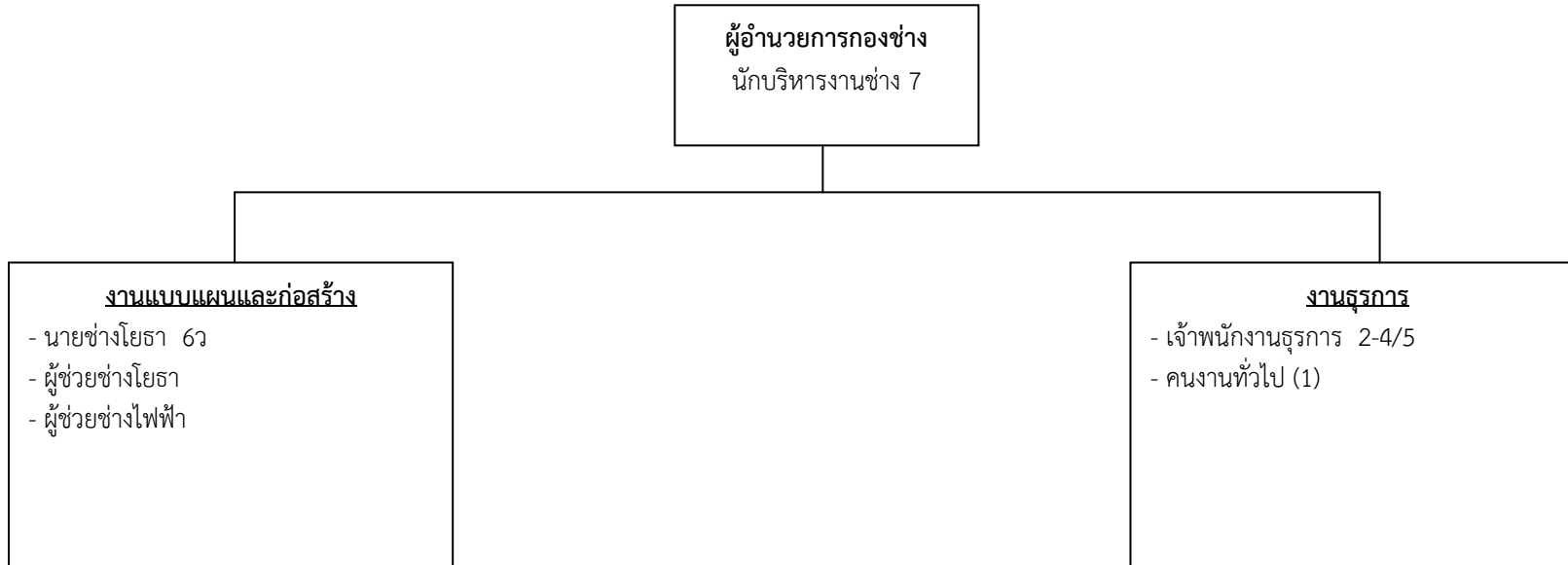
โครงสร้างองค์กร



ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	๒	๑	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	1	-	-	2	1	1	-	-	-	-

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	1	-	1

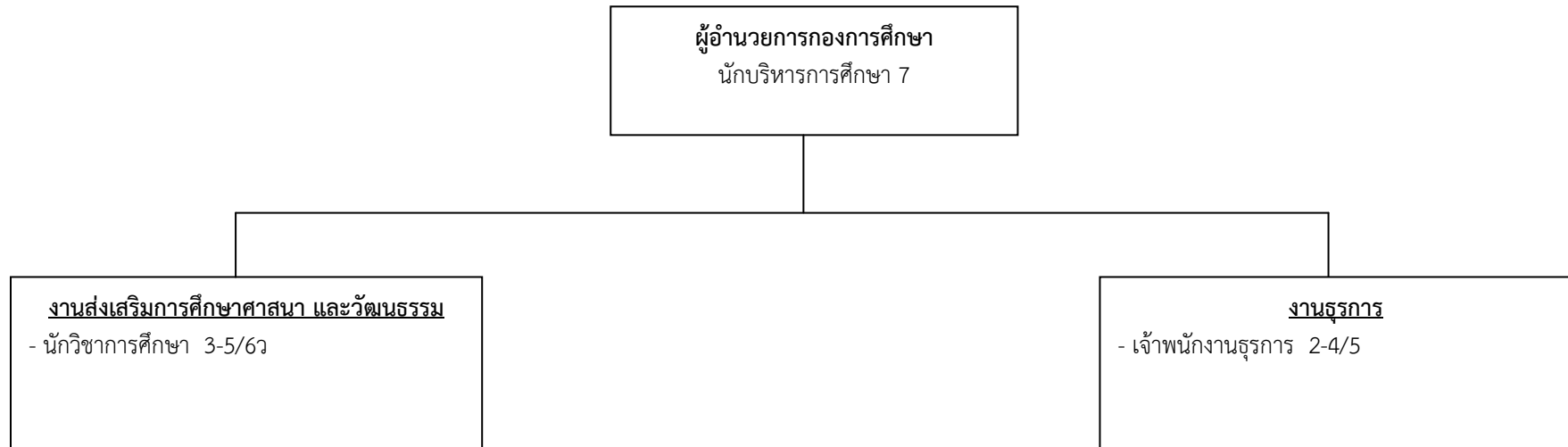
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	2	-	1

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	-	-	-	-	1	-	-	-	-

อันดับ	คศ.5	คศ.4	คศ.3	คศ.2	คศ.1	ครูผู้ช่วย
จำนวน	-	-	-	-	5	1

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	5	-	1

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ภารกิจที่กำหนด เทศบาลตำบลเวียง จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งการเสริมสร้างความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ วิธีปฏิบัติหน้าที่ และพัฒนาจิตใจ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานเพียบพร้อมไปด้วยความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยได้จัดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ไว้ดังนี้

1. พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี
2. การพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลทุกคนได้รับการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท.กำหนด
3. การพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ใช้วิธีการพัฒนา โดยการปฐมนิเทศ การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม การพัฒนาเฉพาะด้าน ตามความเหมาะสม
4. ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่ย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งใหม่ ซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชาของตน
6. การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้นจะต้องมีการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่
 - 6.1 ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ
 - 6.2 ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
 - 6.3 ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารงานบุคคล เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ และการประสานงาน
 - 6.4 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อความหมาย การมีสุขภาพอนามัยที่ดี
 - 6.5 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพ และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
7. ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ ดังนี้
 - 7.1 การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้
 - ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนา การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึงการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
 - 7.2 การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้
 - ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่อง

ผู้ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนา อื่น ๆ เช่น การฝึกอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

ข) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

7.3 ขั้นการทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

ก) ให้ทดลองปฏิบัติโดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผล และขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นโดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วยคือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอน แก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่างด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปจนแน่ใจได้ว่าผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องจึงยุติการสอน

7.4 ขั้นตอนติดตามผล ให้กระทำดังนี้

ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีมีปัญหา

ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรกและค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลง เมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับ การสอนได้อย่างถูกต้อง

ง) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

8. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ราชการในแต่ละตำแหน่ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพจากการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับอย่างมีระบบ และมีความต่อเนื่องจึงคาดหวังผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านปล้อง จะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสนองนโยบายของผู้บริหาร ความต้องการของประชาชน โดยอยู่ภายใต้กฎระเบียบ ข้อกฎหมาย และตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

13. คุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างของเทศบาล

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

1. พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
2. พนักงานเทศบาลต้องเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี
3. พนักงานเทศบาลต้องใช้วิชาชีพในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
4. พนักงานเทศบาลต้องมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
5. พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ
6. พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยัน หมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชนเป็นสำคัญ
7. พนักงานเทศบาลต้องประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ อย่างเต็มที่
8. พนักงานเทศบาลต้องดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง
9. พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์ อันดี
10. พนักงานเทศบาลต้องให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน
11. พนักงานเทศบาลต้องประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
12. พนักงานเทศบาลต้องละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น

เอกสารภาคผนวก
(แนบท้ายแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2558 – 2560)

1. งบหน้ารายงานตามกรอบอัตรากำลัง
2. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2558 – 2560)
3. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2558 – 2560)
4. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2558 – 2560) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. 2559
5. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ
6. คำสั่งจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งฯ

