แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลม่วงยาย
อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย
(เล่ม ๑)

คำนำ

เทศบาลตำบลม่วงยาย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสม เทศบาลตำบลม่วงยาย จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนตามขั้นตอนอย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จ และกำหนดใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับนี้ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) นี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลม่วงยาย อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลม่วงยายเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลม่วงยาย
อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
๑	หลักการและเหตุผล	๑
๒	วัตถุประสงค์	๒
๓	กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔	สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓
๕	ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗
๖	ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ	๓๕
๗	สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๕
๘	โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๖
	๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลม่วงยาย	๓๗
	๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๔๒
๙	แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๐
๑๐	ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๗
๑๑	บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๒
๑๒	แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๙
๑๓	ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๑

ภาคผนวก

๑ ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

๒ ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ

๓ บัญชีตำแหน่งว่างสายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง

๔ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕ รายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๖ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ของเทศบาลตำบลม่วงยาย อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลม่วงยาย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลม่วงยาย จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล โดยให้เทศบาล กำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่เทศบาล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล

๑.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และ

ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลม่วงยาย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลม่วงยายมีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลม่วงยายมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลม่วงยาย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลม่วงยายเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลม่วงยาย มีการวางแผนการใช้อัตรากำลังให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลม่วงยายมีการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลม่วงยาย

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลม่วงยาย โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลม่วงยาย เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลม่วงยาย หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลม่วงยายตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลม่วงยาย

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลม่วงยายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลม่วงยาย โดยให้หัวหน้าส่วนราชการมี ส่วนร่วม เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในเทศบาลตำบลม่วงยาย

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลม่วงยาย

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

<u>ข้อมูลทั่วไป</u>

๑.ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

เทศบาลตำบลม่วงยาย เดิมคือองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงยาย ซึ่งได้จัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เป็นเทศบาลตำบลม่วงยาย

เทศบาลตำบลม่วงยาย ตั้งอยู่เลขที่ ๑๘๐ หมู่ที่ ๓ บ้านม่วง ตำบลม่วงยาย อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย มีพื้นที่ ๖๙.๕๗ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๓,๔๘๑.๒๕ ไร่ ตั้งอยู่ทางด้านทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัดเชียงราย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นที่ชายแดนอยู่ติดแม่น้ำโขงชายแดนประเทศไทยกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นตำบลอันเป็นที่ตั้งที่ว่าการอำเภอเวียงแก่น อยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดเชียงรายระยะทาง ๑๕๐ กิโลเมตร ที่ตั้งสำนักงานเทศบาลตำบลม่วงยายอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเวียงแก่นระยะทาง ๒๐๐ เมตร โดยมีอาณาเขตติดกับพื้นที่ตำบลต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลท่าข้าม อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลหล่ายงาว อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศของเทศบาลตำบลม่วงยาย มีลักษณะด้านทิศตะวันออกเป็นภูเขาสูงพื้นที่ด้านทิศตะวันตกเป็นที่ดอน ที่ราบลุ่มแม่น้ำโขงและแม่น้ำงาว และพื้นที่ป่าบางส่วนยังมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสำหรับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ มี ๓ ฤดูกาล (ฤดูร้อน ฤดูฝน ฤดูหนาว)

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

เป็นแบบมรสุมเขตร้อน อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนและแห้งแล้งแต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บางครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกรรโชกแรงหรืออาจมีลูกเห็บตกก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชนทุกปี เรียกว่า “พายุฤดูร้อน” จะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ – ๓๙.๙ องศาเซลเซียส ร้อนจัด มีอุณหภูมิประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียสขึ้นไป

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือน พฤษภาคม – ตุลาคม ปริมาณน้ำฝน โดยเฉลี่ย ๑,๙๘๑ มิลิเมตร/ปี ฝน**ตก**เฉลี่ย ๑๔๐ วัน/ปี ฝนตกชุกมากในเดือนสิงหาคม เฉลี่ยประมาณ ๔๒๙ มิลิเมตร/ปี สภาวะฝนทิ้งช่วงจะอยู่ในเดือน มิถุนายน – กรกฎาคม

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ในช่วงกลางเดือนตุลาคมนานราว ๑-๒ สัปดาห์ เป็นช่วงเปลี่ยนฤดู**จาก**ฤดูฝนเป็นฤดูหนาว อากาศแปรปรวนไม่แน่นอน อาจเริ่ม มีอากาศเย็นหรืออาจยังมีฝนฟ้าคะนอง อากาศหนาวอุณหภูมิต่ำสุดบนยอดดอย ประมาณ ๖ องศา

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินของตำบลม่วงยาย สามารถแบ่งลักษณะดินแบ่งออกเป็น ๔ ประเภท ตามลักษณะดินที่กรมพัฒนาที่ดินได้จำแนกไว้ หลัก ๆ ได้แก่

Qff : บริเวณที่ราบน้ำท่วมถึง จะเป็นดินเหนียวสะสมตัวตอนน้ำหลากสีเทาถึงเทาจางบางส่วนสลับชั้นด้วยเลนปนกรวด

Qc : ตะกอนเศษหินเชิงเขาและตะกอนผุอยู่กับที่ กรวด ทราย ทรายแป้ง ศิลาแลง และเศษหิน

TrJ : หินกรวด หินทรายสีน้ำตาลแดง แทรกสลับด้วยหินดินดาน และหินโคลน

CP : หินทราย หินปูน เนื้อหินดินดาน และหินเชิร์ต

ที่มา : พัฒนาที่ดินเชียงราย

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่านและเป็นแหล่งต้นน้ำของลำห้วยหลายสาย โดยมีแม่น้ำงาวเป็นสายหลักและแม่น้ำโขง โดยมีแหล่งน้ำธรรมชาติ ดังนี้

๑) ลำห้วยหลู้	๑๑) ลำห้วยน้ำบ่อ	๒๑) ลำห้วยโชค
๒) ลำห้วยหิน	๑๒) ลำห้วยร่องอาราม	๒๒) ลำห้วยป่าจ้าง
๔) ลำห้วยวอง	๑๓) ลำห้วยลึกเล็ก	๒๓) ลำห้วยไทย
๔) ลำห้วยจ้อ	๑๔) ลำห้วยลึกใหญ่	๒๔) ลำห้วยป่าม่วง
๕) ลำห้วยอู่	๑๕) ลำห้วยปลากั้ง	๒๕) ลำห้วยป่าคา
๖) ลำห้วยไคร้	๑๖) ลำห้วยปลากั้ง	๒๖) ลำห้วยปันต๊ะ

๗) ลำห้วยสละ
๘) ลำห้วยโป่งแร่
๙) ลำห้วยโป่งคา
๑๐) ลำห้วยแก่ง
๑๗) ลำห้วยมะค่า
๑๘) ลำห้วยป่าหวาย
๑๙) ลำห้วยน้ำริน
๒๐) ลำห้วยปุ่ง

อ่างเก็บน้ำ

๑) อ่างเก็บน้ำวอง
๒) อ่างเก็บน้ำห้วยน้ำบ่อ
๓) อ่างเก็บน้ำห้วยสละ (ล่าง)
๔) อ่างเก็บน้ำห้วยลึก
๕) อ่างเก็บน้ำจอเก๊าฮ่าง
๖) อ่างเก็บน้ำห้วยสละ

๒.ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

เขตการปกครอง แบ่งออกเป็น ๙ หมู่บ้าน (๑ หมู่บ้านบริวาร)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ผู้ปกครอง	หมายเหตุ
๑	บ้านหลู้	นายสุพรรณ กาคำ	ผู้ใหญ่บ้าน
๒	บ้านยายเหนือ	นายสมทรง นาระต๊ะ	ผู้ใหญ่บ้าน
๓	บ้านม่วง	นายบุญส่ง รักพ่อ	ผู้ใหญ่บ้าน
๔	บ้านห้วยลึก	นายสมหมาย อินต๊ะปัญญา	ผู้ใหญ่บ้าน
๕	บ้านยายใต้	นายพงษ์พันธ์ โนขัติ	กำนันตำบลม่วงยาย
๖	บ้านไทยสามัคคี	นายธีรวุฒิ เล่าหาพิพัฒน์	ผู้ใหญ่บ้าน
๗	บ้านไทยพัฒนา	นางไพรินทร์ กมลาสน์นิติ	ผู้ใหญ่บ้าน
๘	บ้านไทยเจริญ	นายเลาซ้อ แซ่ลี	ผู้ใหญ่บ้าน
๙	บ้านไทยสมบูรณ์	นายชิงชัย มนัสมโนธรรม	ผู้ใหญ่บ้าน

หมายเหตุ : บ้านห้วยจ้อ หมู่บ้านบริวาร บ้านหลู้ หมูที่ ๑
: ที่ตั้งหมู่บ้านและชุมชนปรากฏตามภาพ ๑

ภาพที่ ๑ *แผนที่สังเขปแสดงที่ตั้งหมู่บ้านในพื้นที่เทศบาลตำบลม่วงยาย*

๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและผู้บริหารท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดี เช่น การเลือกตั้งนายกเทศมนตรีและสมาชิกสภาเทศบาล ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔

แบ่งเขตเลือกตั้งออกเป็น ๒ เขต

- **เขต ๑** มีจำนวน ๕ หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านยายเหนือ หมู่ที่ ๒ ,บ้านม่วง หมู่ที่ ๓ ,บ้านห้วยลึก หมู่ที่ ๔ บ้านยายใต้ หมู่ที่ ๕ ,บ้านไทยเจริญ หมู่ที่ ๘

- เขต ๒ มีจำนวน ๔ หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านหลู้ หมู่ที่ ๑ ,บ้านไทยสามัคคี หมู่ที่ ๖ , บ้านไทยพัฒนา หมู่ที่ ๗ ,บ้านไทยสมบูรณ์ หมู่ที่ ๙

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๕,๒๕๖ คน

จำนวนผู้ไปใช้สิทธิ ๓,๔๙๒ คน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้งประจำจังหวัดเชียงราย

: สำนักทะเบียนอำเภอเวียงแก่น

๓.ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๘,๖๑๒ คน แยกเป็นชาย ๔,๓๕๖ คน หญิง ๔,๒๕๖ คน

จำนวนหลังคาเรือน ๓,๔๓๖ ครัวเรือน

จำนวนประชากรตำบลม่วงยาย (ณ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น (ตามทะเบียนราษฎร์)	จำนวนราษฎร (คน)		
			ชาย	หญิง	รวม
๐	ม่วงยาย	๓	๙๑	๘๙	๑๘๐
๑	บ้านหลู้	๕๑๔	๔๒๒	๔๑๙	๘๔๑
๒	บ้านยายเหนือ	๔๖๔	๔๔๗	๔๒๙	๘๗๖
๓	บ้านม่วง	๔๗๙	๔๕๘	๔๒๙	๘๘๗
๔	บ้านห้วยลึก	๓๓๑	๓๒๒	๓๑๘	๖๔๐
๕	บ้านยายใต้	๓๕๒	๒๖๗	๒๘๔	๕๕๑
๖	บ้านไทยสามัคคี	๕๙๕	๙๐๑	๘๓๔	๑,๗๓๕
๗	บ้านไทยพัฒนา	๒๓๔	๓๓๘	๓๓๓	๖๗๑
๘	บ้านไทยเจริญ	๒๐๑	๔๘๖	๔๙๕	๙๘๑
๙	บ้านไทยสมบูรณ์	๒๖๓	๖๒๔	๖๒๖	๑,๒๕๐
รวม		**๓,๔๓๖**	**๔,๓๕๖**	**๔,๒๕๖**	**๘,๖๑๒**

ข้อมูล : จากสำนักทะเบียนอำเภอเวียงแก่น กรมปกครอง กระทรวงมหาดไทย

รายละเอียดของตำบลม่วงยาย ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๖

๔.๑ การศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕ – ๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ ๙๐ อ่าน เขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ – ๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลม่วงยาย ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในกับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่และร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ กับทางโรงเรียน

๑.โรงเรียนประถมศึกษาปีที่ ๑-๖ จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่

ลำดับ	โรงเรียน	จำนวนนักเรียนประมาณ (คน)
๑	โรงเรียนบ้านม่วงยาย	๑๓๑
๒	โรงเรียนบ้านห้วยลึก	๑๙๓
๓	โรงเรียนบ้านหลู้	๑๒๑
๔	โรงเรียนบ้านไทยสมบูรณ์	๑๒๓
	รวมทั้งสิ้น	**๕๖๘**

๒.โรงเรียนมัธยมศึกษา(ขยายโอกาส) ปีที่ ๑-๓ จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

ลำดับ	โรงเรียน	จำนวนนักเรียนประมาณ (คน)
๑	โรงเรียนบ้านห้วยลึก	๓๘
	รวมทั้งสิ้น	**๓๘**

ข้อมูล ณ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

๓.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่

ลำดับ	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนเด็ก
๑	บ้านหลู้	๒๖
๒	เทศบาลตำบลม่วงยาย	๖๒
๓	บ้านไทยสามัคคี	๓๒
๔	บ้านไทยสมบูรณ์	๔๖
	รวมทั้งสิ้น	

ข้อมูล เทศบาลตำบลม่วงยาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๔.ในพื้นที่มีการศึกษานอกระบบ (กศน.ตำบลม่วงยาย) จำนวน ๑ แห่ง

๔.๒ สาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่น ๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ เทศบาลและหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี สำหรับเด็กแรกเกิด - ๖ ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานบางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้ เทศบาลตำบลม่วงยายพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาล สาธารณสุข จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา

<u>หน่วยงานด้านสาธารณสุขในพื้นที่</u>

- โรงพยาบาลเวียงแก่น สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงพยาบาลประจำอำเภอ -เตียงคนไข้ จำนวน ๓๐ เตียง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลม่วงยาย จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่
  - ๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านม่วง สถานที่ตั้ง บ้านม่วง หมู่ที่ ๓
  - ๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านห้วยลึก สถานที่ตั้ง บ้านห้วยลึก หมู่ที่ ๔
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน จำนวน ๙ แห่ง
- คลินิกเอกชน จำนวน - แห่ง
- ระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (กู้ชีพ – กู้ภัย) จำนวน - แห่ง

ที่มา : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเวียงแก่น

๔.๓ อาชญากรรม

ตำบลม่วงยาย ไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน และทำลายทรัพย์สินของราชการ ซึ่ง เทศบาล ก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาคือจากข้อมูลที่สำรวจพบว่าครัวเรือนหรือหมู่บ้าน ที่ไม่มีการป้องกันอุบัติเหตุ อาชญากรรม วิธีการแก้ปัญหาของ เทศบาล ที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก และลูกศรบอกทาง รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ ชรบ.และ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทาง เทศบาล จะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

ที่มา : สถานีตำรวจภูธรอำเภอเวียงแก่น

๔.๔ ยาเสพติด

เนื่องจากเป็นพื้นที่ติดชายแดนลาว จึงมีปัญหายาเสพติดอยู่พอสมควร แต่ทุกภาคส่วนในพื้นที่ได้ดำเนินการบูรณาการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง ตามนโยบายของรัฐบาล

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลม่วงยาย ได้ดำเนินการด้านสังคมสังเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์

- ผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จำนวน ๑,๐๑๑ ราย
- ผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยความพิการ จำนวน ๓๒๕ ราย
- ผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ จำนวน ๒๘ ราย

๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด

๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ

๔. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง

๕. ประสานการขอรับความช่วยเหลือการสงเคราะห์แก่ผู้ยากไร้ ไปหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ที่มา : งานพัฒนาชุมชน สำนักปลัดเทศบาล

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</u>

๑.ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

"ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"

นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองตอบการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย

สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

กรอบแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ๖ ยุทธศาสตร์

๑.ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชั่น สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและ ระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ

-ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ

-เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน

-พัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้ มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖.ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

<u>วิสัยทัศน์ (Vison) จังหวัดเชียงราย</u>

"เชียงรายเมืองท่องเที่ยวสร้างสรรค์ สะอาด ปลอดภัย น่ายล"

โดยมี เป้าประสงค์ ๓ ข้อ ได้แก่

๑.เป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ : เพื่อสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยเน้นการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณค่าและยั่งยืน การค้า การลงทุนและบริการโลจิสติกส์เชิงสร้างสรรค์ และ การส่งเสริมนวัตกรรมสินค้าเกษตรมูลค่าสูงโดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนาและสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.เป้าหมายการพัฒนาสิ่งแวดล้อมสร้างสรรค์ : เพื่อสร้างสมดุลของระบบนิเวศและสนับสนันการเติบโตอย่างยั่งยืนบทสังคมเศรษฐกิจสรรค์เพื่อรับรองการพัฒนาเมืองให้น่าอยู่ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓.เป้าหมายการพัฒนาสังคมสร้างสรรค์ : เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับคนทุกช่วงวัย และเสริมสร้างความปลอดภัยและความมั่งคงในชีวิตทรัพย์สินของประชาชนเพื่อนำไปสู่สังคมสร้างสรรค์ จากเป้าหมายการพัฒนาของจังหวัดที่กำหนดขึ้น สามารถแบ่งประเด็นการพัฒนาดังนี้ แบ่งออกเป็น ๕ ประเด็นสำคัญ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์โดยดำรงฐานวัฒนธรรม ล้านนา โดยมีเป้าหมายการพัฒนา ดังนี้

-การเพิ่มจำนวนแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์

-การเพิ่มจำนวนของกิจกรรมที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น

-การเพิ่มจำนวนของสถานประกอบการด้านการท่องเที่ยวได้รับมาตรฐาน SHA

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับสินค้าเกษตรเชิงสร้างสรรค์ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีเป้าหมายการพัฒนา ดังนี้

-การเพิ่มสัดส่วนสินค้าการเกษตรที่ได้คุณภาพ มาตรฐานสากลและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

-การเพิ่มจำนวนนวัตกรรมสินค้าเกษตรเชิงสร้างสรรค์

-การส่งเสริมและยกระดับผลิตภัณฑ์ชา กาแฟและสมุนไพรสู่เกษตรมูลค่าสูงเชิงสร้างสรรค์

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการค้า การลงทุน การบริการ และโลจิสติกส์ โดยมีเป้าหมายการพัฒนา ดังนี้

-การส่งเสริมการเพิ่มจำนวนผู้ประกอบการ/SMEs เศรษฐกิจสร้างสรรค์

-การเพิ่มกิจกรรมในการส่งเสริม พัฒนาและเตรียมความพร้อมผู้ประกอบการภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลง

-การสนับสนุนสภาพแวดล้อมและระบบโลจิสติกส์ที่ดีรองรับด้านการค้า การลงทุน การบริการ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน โดยมีเป้าหมายการพัฒนา ดังนี้

-การเพิ่มจำนวนพื้นที่สีเขียว

-การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดทรัพยากรธรรมน้ำ/หมอกควันไฟป่า

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์ โดยมีเป้าหมายการพัฒนา ดังนี้

-การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

-ส่งเสริมการพัฒนาเมืองให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ

-พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมอาชีพเพื่อการลดีความเหลื่อมล้ำและคนจนข้ามรุ่นลดลง

-การลดอุบัติเหตุ/ภัยพิบัติ/ปลอดยาเสพติด

๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเชียงราย
(พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

<u>วิสัยทัศน์</u>

"เชียงรายเมืองท่องเที่ยวสร้างสรรค์ วิถีถิ่นร่วมสมัย สิ่งแวดล้อมสมดุล มุ่งสู่ความยั่งยืน"

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์โดดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการให้ได้มาตรฐานสากลในการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว แหล่งพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ บูรณะฟื้นฟูโบราณสถาน ค้นหาแหล่งท่องเที่ยวหรือแหล่งพักผ่อนหย่อนใจแห่งใหม่ และสร้างอัตลักษณ์ดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ จัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย การอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยในแหล่งท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาพื้นที่

กลยุทธ์ที่ ๑.๕ นำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่จังหวัดเชียงราย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับสินค้าเกษตรเชิงสร้างสรรค์ ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ส่งเสริมและยกระดับสินค้าทางการเกษตร เพื่อบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ของจังหวัดเชียงราย

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนสินค้าทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่นให้เกิดความหลากหลาย เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจฐานราก

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ ส่งเสริมกระบวนการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรและยกระดับการผลิตสินค้าชุมชนแบบครบวงจรให้ได้มาตรฐานสากล โดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ เป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงสินค้าทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชนในจังหวัดเชียงราย

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศเป็นช่องทางในการพัฒนาการผลิต การจำหน่ายการกระจายสินค้าทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการค้า การลงทุน การบริการ และโลจิสติกส์

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาระบบโลจิสติกส์ระหว่างประเทศให้ได้มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการค้า การลงทุน การบริการในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการขับเคลื่อนเศรษฐกิจชายแดนเชื่อมโยงระเบียงเศรษฐกิจภาคเหนือและอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ ส่งเสริมพัฒนาและเตรียมความพร้อมผู้ประกอบการภายในบริบทที่เปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์ และยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ขยะมูลฝอย หมอกควันไฟป่า และมลภาวะแบบบูรณาการ

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการใช้พลังงานทางเลือกและพลังงานทดแทน

กลยุทธ์ที่ ๔.๔ เพิ่มจำนวนพื้นที่สีเขียว ปลูกป่าชุมชน และรักษาระบบนิเวศน์ให้เกิดความสมดุล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้ได้มาตรฐานการศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนประชาคมอาเซียนในเขต พัฒนาเศรษฐกิจชายแดน

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ เสริมสร้าง พัฒนา และส่งเสริมเครือข่ายการศึกษาในท้องถิ่นแบบบูรณาการ

กลยุทธ์ที่ ๕.๔ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสู่อาชีพและรายได้

กลยุทธ์ที่ ๕.๕ การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๕.๖ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์ที่ ๕.๗ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้กับประชาชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์ที่ ๕.๘ ส่งเสริม อนุรักษ์ และเผยแพร่ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิถีถิ่นร่วมสมัย

กลยุทธ์ที่ ๕.๙ ส่งเสริมพัฒนาศูนย์สุขภาวะชุมชนในท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๕.๑๐ ส่งเสริมการป้องกัน ควบคุม แก้ไขปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติ
กลยุทธ์ที่ ๕.๑๑ รณรงค์ส่งเสริมให้มีการลดอุบัติเหตุและอุบัติภัยในท้องถิ่น
กลยุทธ์ที่ ๕.๑๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขในท้องถิ่น
กลยุทธ์ที่ ๕.๑๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๒.ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลม่วงยาย</u>

๒.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

"ชุมชนน่าอยู่ การท่องเที่ยวชายแดน พัฒนาเศรษฐกิจ
ภายใต้ความพอเพียง ส่งเสริมการศึกษา สืบสานประเพณีวัฒนธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี"

พันธกิจ (Mission)

๑.การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
๒.การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตและการศึกษา
๓.การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔.การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕.การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๖.การพัฒนาการบริหารจัดการท้องถิ่น
๗.การพัฒนาด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

๒.๒ ยุทธศาสตร์ (Stralegic Issues)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาด้านก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ อาคาร สิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ
กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาด้านปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา สิ่งก่อสร้างสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาด้านพัฒนาระบบผังเมือง การออกแบบงานก่อสร้าง การควบคุมอาคาร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิตและความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาด้านส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาสผู้ประสบสาธารณภัย และผู้ป่วยเอดส์
กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาด้านส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการและการสงเคราะห์
กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ การเกษตร อาชีพและรายได้

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาด้านส่งเสริมการเกษตรกรรม เกษตรผสมผสานเกษตรอินทรีย์
กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการประกอบอาชีพและรายได้
กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาด้านส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตามแนวพระราชดำริปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม นันทนาการและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาด้านส่งเสริม สนับสนุน จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้ มาตรฐาน
กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่เด็ก เยาวชน และประชาชน
กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาด้านส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
กลยุทธ์ที่ ๕ การพัฒนาด้านส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมและพัฒนางานด้านสาธารณสุข

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมด้านการรณรงค์ป้องกัน ควบคุมและระงับโรคติดต่อ

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาด้านส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ตำบลม่วงยาย

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาด้านส่งเสริมการอนุรักษ์แหล่งน้ำ ห้วยหนอง คลองบึง ตามแนวพระราชดำริ

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมการอนุรักษ์ ดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษ อย่างถูกสุขลักษณะ

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาด้านส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานบุคลากรของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเสริมสร้างความจงรักภักดิ์ดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์และความปรองดองสมานฉันท์

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาด้านส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาด้านส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๕ การพัฒนาด้านส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสะดวกรวดเร็วเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๒.๓ เป้าประสงค์ (Goal)

๑.พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง

๒.พัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเน้นผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ผู้สูงอายุ ผู้พิการ สตรี

๓.พัฒนา ขยายโอกาสทางการศึกษาในทุกระดับ และส่งเสริมสนับสนุนประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.ส่งเสริมการประกอบอาชีพ เสริมสร้างรายได้ พัฒนาระบบเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๕.พัฒนาอนุรักษ์ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗.สนับสนุนความมั่นคง ปลอดภัย ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๘.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น

๙.ส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานในท้องถิ่น

๑๐.การส่งเสริมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒.๔ ตัวชี้วัด (KPI)

๑.กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่ คกก.ตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง

๒.กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

๒.๕ ค่าเป้าหมาย (Target)

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฌาปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ
๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิตและความมั่นคง	-โครงการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส,โครงการช่วยเหลือผู้ประสบภัยหนาว -โครงการรณรงค์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาลสำคัญ -โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงาน อปพร. -การการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ฯลฯ
๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ การเกษตร อาชีพและรายได้	-โครงการพัฒนาส่งเสริมเศรษฐกิจอาชีพและรายได้ต่างๆ เช่น โครงฝึกอบรมส่งเสริมทักษะอาชีพแก่ผู้สูงอายุ,ผู้พิการ, กลุ่มสตรี -โครงฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพตามพระราชดำริปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง -โครงการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการเกษตร อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจอาชีพและรายได้ ฯลฯ
๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการและการท่องเที่ยว	-พัฒนาส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ -สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯ -อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี เช่น -โครงการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมปีใหม่ชนเผ่าม้ง -โครงการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมชนปีใหม่เผ่าอิ้วเมี่ยน -โครงการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมปีใหม่ขมุ -โครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ -โครงการจัดงานประเพณีลอยกระทง -โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวแก่งผาได ,แก่งก้อนคำ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข	-การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่าง ๆควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ -พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการบริการสาธารณสุขของกองทุนหลักประกันสุขภาพ ในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ เทศบาลตำบลม่วงยาย -ส่งเสริมการอนามัยและสิ่งแวดล้อมเพื่อชุมชนน่าอยู่ ฯลฯ
๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯเป็นต้น
๗.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	-เพื่อพัฒนาระบบการเมืองและการมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข -ส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการท้องถิ่น -เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๒.๖ <u>กลยุทธ์ (Strategy)</u>

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การพัฒนาด้านก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ อาคาร สิ่งปลูกสร้างต่างๆ

๑.๒ การพัฒนาด้านปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา สิ่งก่อสร้างสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๑.๓ การพัฒนาด้านพัฒนาระบบผังเมือง การออกแบบงานก่อสร้าง การควบคุมอาคาร

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิตและความมั่นคง

๒.๑ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

๒.๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ

๒.๓ ส่งเสริมด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๔ เสริมสร้างความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านด้านเศรษฐกิจ การเกษตร อาชีพและรายได้

๓.๑ การพัฒนาด้านส่งเสริมการเกษตรกรรม เกษตรผสมผสานเกษตรอินทรีย์

๓.๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการประกอบอาชีพและรายได้

๓.๓ การพัฒนาด้านส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตามแนวพระราชดำริปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการ และการท่องเที่ยว

๔.๑ การพัฒนาด้านส่งเสริม สนับสนุน จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

๔.๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๓ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่เด็ก เยาวชน และประชาชน

๔.๔ การพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ

๔.๕ การพัฒนาด้านส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๕.๑ การส่งเสริมและพัฒนางานด้านสาธารณสุข

๕.๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมด้านการรณรงค์ป้องกัน ควบคุมและระงับโรคติดต่อ

๕.๓ การพัฒนาด้านส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ตำบลม่วงยาย

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๖.๑ การพัฒนาด้านส่งเสริมการอนุรักษ์แหล่งน้ำ ห้วยหนอง คลองบึง ตามแนวพระราชดำริ

๖.๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมการอนุรักษ์ ดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้

๖.๓ การพัฒนาด้านเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษ อย่างถูกสุขลักษณะ

๗.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

๗.๑ การพัฒนาด้านส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานบุคลากรของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ

๗.๒ การพัฒนาด้านเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และความปรองดองสมานฉันท์

๗.๓ การพัฒนาด้านส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการท้องถิ่น

๗.๔ การพัฒนาด้านส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น

๗.๕ การพัฒนาด้านส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสะดวกรวดเร็วเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลม่วงยาย

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลม่วงยาย กำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่างๆของเทศบาลตำบลม่วงยาย ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคม เศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เทศบาลตำบลม่วงยาย จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ ชุมชนน่าอยู่ สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่ พัฒนากลุ่มอาชีพ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ดูแลผู้ด้อยโอกาส

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

จากผลการดำเนินการในปีที่ผ่านมา เทศบาลตำบลม่วงยาย ได้ดำเนินโครงการตามยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ เช่น ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณูปโภค ช่วยบรรเทาปัญหาความเดือนร้อนในด้านระบบคมนาคม จัดหาพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและพัฒนาระบบประปาหมู่บ้าน และก่อสร้าง/ขยายเขต/ซ่อมแซม/ปรับปรุง บำรุงรักษาไฟฟ้า เมรุเผาศพ และศาลาประชาคม ประชาชนได้รับความพึงพอใจจากการพัฒนา การก่อสร้างในด้านโครงสร้างพื้นฐานเกือบเต็มพื้นที่ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการศึกษาระดับก่อนวัยเรียนและการศึกษาในระดับต่าง ๆ ส่งเสริมการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น สนับสนุนการบริการด้านสุขภาพอนามัย สงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ ตลอดจนดำเนินงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้กับประชาชน ส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรม และส่งเสริมการประกอบอาชีพ ประชาชนมีรายได้ มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่มีความเข้มแข็ง สามารถดำเนินกิจกรรมได้ด้วยตนเอง แต่ยังขาดทางด้านวิชาการใหม่ ๆ ยุทธศาสตร์ด้านสังคมให้มีความเข้มแข็ง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและพัฒนาการเมืองและการบริหาร พัฒนาบุคลากรและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสาร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดการทรัพยากรธรรมชาติให้มีความเพียงพอเหมาะสมและสมดุล และป้องกันแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

ซึ่งโครงการที่ดำเนินการที่ผ่านมานั้น บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี แต่มีบางโครงการที่ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ด้านกฎหมาย ระเบียบ ประกอบกับเทศบาลตำบลม่วงยาย มีพื้นที่รับผิดชอบที่กว้างมาก ซึ่งต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาจำนวนมาก แต่อย่างไรก็ตามทางเทศบาลตำบลม่วงยาย ก็พยายามที่จะขจัดปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนและพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๓.การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis) /Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านฝังเมือง ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ

การเปลี่ยนแปลงสภาวะทางเศรษฐกิจ จากวิกฤตทางเศรษฐกิจตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ เป็นต้นมา เศรษฐกิจของไทยยังชะลอตัวอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่า GDP จะเติบโตเพิ่มขึ้นแต่ก็สวนทางกับอัตราเงินเฟ้อที่ลดลง เป็นผลมาจากสภาวะเศรษฐกิจโลกที่ปรับเปลี่ยนละมีการแข่งขันกันมากขึ้น อีกทั้งประเทศไทยโดนตัดสินสิทธิพิเศษทางด้านภาษี ซึ่งส่งผลกระทบต่อการส่งสินค้าออกไปต่างประเทศเพราะมีต้นทุนที่สูงขึ้น การเข้ามาลงทุนในประเทศก็ลดลง เทศบาลในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้พยายามอัดฉีดการใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐลงภายในพื้นที่โดยการจัดโครงการ/กิจกรรม ต่างๆ เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจให้ดีขึ้น ส่งเสริมการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่เป็นนวัตกรรมและมีความแตกต่างเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดขึ้นกับสินค้าสนับสนุนการปลูกพืชเศรษฐกิจทางเลือกอื่น เช่น ข้าว ,ส้มโอ เป็นต้น ประกอบกับการเปิดประชาคมอาเซียนถือเป็นโอกาสที่ดี ในการลงทุน การเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรีตลอดจนการค้าขายชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน

ด้านสังคม

ในปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและทันสมัยมากขึ้นการติดต่อสื่อสาร ต่างๆระหว่างบุคคลจึงใช้สมาร์ทโฟนมากกว่าการพบเจอและพูดคุยกันสภาพสังคมจึงเปลี่ยนแปลงเป็นสังคม ปัจเจกหรือเป็นส่วนตัวมากขึ้น ขาดการปฏิสัมพันธ์และการทำกิจกรรมร่วมกัน วิถีชีวิตมีการเปลี่ยนแปลง เชื่อมโยงกับเทคโนโลยีอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ทัศนคติและค่านิยมที่แตกต่างกันไปความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มุ่งเฉพาะเรื่องส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งสามารเรียนรู้และค้นคว้าได้ด้วยตนเองนอกจากการอยู่ในห้องเรียน อีกทั้งการพัฒนาบริการทางสาธารณสุขที่ทันสมัย สะดวกและครอบคลุมทำให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีมีอายุยืนจึงทำให้ประชากรวัยสูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นและมีสัดส่วนที่สูงเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมดภายในประเทศ ในส่วนผู้สูงอายุในเขตเทศบาลมีจำนวนที่มาขึ้นทะเบียนกับเทศบาลฯ ส่วนประชากรกลุ่มวัยเรียนได้รับการศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีการย้ายไปเรียนต่างจังหวัดเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับประชากรกลุ่มทำงานที่มีการย้ายไปทำงานต่างพื้นที่เพิ่มขึ้น

ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

การเปลี่ยนแปลงสภาวะด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ไม่ว่าจะเป็นอุณหภูมิที่สูงขึ้นและลดต่ำอย่างรวดเร็ว ฝนที่ไม่ตกตามฤดูกาล ภัยแล้งที่ยาวนาน ส่งผลซ้ำเติมให้ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น มลภาวะจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสู่ชั้นบรรยากาศยังเพิ่มขึ้น เป็นสาเหตุทำให้เกิดปัญหาโลกร้อน ผลกระทบจากภัยธรรมชาติอันเกิดจากความแปรปรวนของภูมิอากาศ เช่น น้ำท่วม ภัยแล้ง หมอกควันและอากาศเย็นผิดปกติ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทางการเกษตร และส่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจและวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่ตามมา อีกทั้งเมืองเกิดการขยายตัว ผลที่ตามมาคือปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นจากการบริโภค แต่ได้รับการจัดตั้งแต่ระดับครัวเรือนจึงมีอัตราที่ลดลง ในขณะที่ด้านสิ่งแวดล้อมหลายๆ เมืองได้ให้ความสำคัญและคำนึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เทศบาลได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ในการสร้างเมืองแห่งสวน โดยการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตเมือง ตลอดจนการบริหารงานในองค์กรได้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อลดการใช้กระดาษและพลังงาน

การวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของประชาชน

ปัญหา	ชอบข่าย/ปริมาณ ของปัญหา (สภาพปัญหา)	แนวโน้มในอนาคต
๑.การใช้ประโยชน์ที่ดิน	สภาพการใช้ประโยชน์ที่ดินไม่เต็มศักยภาพเนื่องจากที่ดินบางส่วนยังไม่ได้รับการพัฒนา	มีการจัดสาธารณูปโภคและ สาธารณูปการที่เหมาะสมและเพียงพอในพื้นที่ สามารถพัฒนาพื้นที่ให้มีความเจริญและสามารถใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ
๒.สภาพภูมิทัศน์เมือง	สภาพภูมิทัศน์เมืองบางส่วนไม่เป็นระเบียบเกิดอุบัติเหตุเป็นแห่งมั่วสุมและเกิดความไม่สงบ	ปรับปรุงพื้นที่เสี่ยงและจัดระเบียบ ชุมชนให้เรียบร้อยเพื่อให้การดูแลและรักษาความปลอดภัยทำให้สะดวกและรวดเร็ว รวมทั้งปรับปรุงภูมิทัศน์ โดยรอบของเมืองเพิ่มพื้นที่สีเขียวและเพิ่มความสวยงามให้แก่เมือง
๓.ถนน ข้างทาง	ถนน ทางเท้า มีสภาพชำรุดหรือ บางพื้นที่ยังไม่ได้ดำเนินการก่อสร้าง	จัดบริการสาธารณะให้กับ ประชาชนเพื่อให้ได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการสัญจร โดยจัดหาและซ่อมแซมปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้มาตรฐาน

ปัญหา	ขอบข่าย/ปริมาณของปัญหา (สภาพปัญหา)	แนวโน้มในอนาคต
๔.ไฟฟ้าแสงสว่าง	ไฟฟ้าแสงสว่างไม่เพียงพอและครอบคลุมทุกพื้นที่	ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างให้ครอบคลุม และเพิ่มกำลังไฟเพื่อลดปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕.น้ำประปา	การให้บริการน้ำประปายังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และน้ำประปา	พัฒนาระบบการให้บริการน้ำให้ครอบคลุม และมีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพน้ำประปาให้เป็นน้ำประปาดื่มได้
๖.การจอดรถและการจราจร	การสัญจรและการจอดรถไม่เป็นระเบียบรวมทั้งเกิดอุบัติเหตุจากการสัญจรบ่อยครั้ง	จัดระบบการสัญจรให้เป็นระบบ และมีระเบียบ โดยติดตั้งสัญญาณไฟ จราจรในแยกที่มีจราจรคับคั่ง รวมทั้งติดตั้งเครื่องหมายจราจรเพื่อ เพิ่มความปลอดภัย และปรับปรุงป้ายชื่อถนนต่างๆให้เป็น ๒ ภาษาและมองเห็นชัดเจน สอดรับกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๗.ขยะมูลฝอย	ปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	จัดระบบการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ ทั้งขยะธรรมดาและขยะติดเชื้อ สร้างจิตสำนึกในการทิ้งขยะและส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะ รวมถึงส่งเสริมให้มีการลดปริมาณการใช้ถุงพลาสติกเพื่อรักษาสภาพแวดล้อม
๘.มลภาวะ	เกิดมลภาวะต่างๆเช่น น้ำเสีย ควันพิษและกลิ่นเหม็น	จัดระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ มีการควบคุมและประเมินค่า BOD และเสริมสร้างมาตรการในการดูแลการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ การจัดทำบ่อดักไขมันและการเก็บขนขยะให้เป็นประจำเพื่อลดการตกค้างสร้างมลพิษทางกลิ่น นอกจากนี้ได้รณรงค์ให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
๙.ระบบระบายน้ำ	ระบบระบายน้ำไม่สามารถระบายน้ำได้ทันดูฝนเกิดปัญหาน้ำท่วมขังบริเวณพื้นที่ลุ่มซึ่งเป็นจุดรองรับน้ำ	ปรับปรุงระบบระบายน้ำและสร้างระบบการจัดการน้ำที่ดีเพื่อเตรียมรับมือกับสภาพอากาศที่มีความแปรปรวน และสร้างการมีส่วนร่วมในการช่วยกันดูแลระบบระบายน้ำของคนในชุมชน
๑๐.การศึกษา	-พัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาและสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนให้มีความทันสมัยรวมทั้งพัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐานสามารถจัดการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยรวมทั้งพัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐานสามารถจัดการเรียนการสอนให้เด็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทัดเทียมกับสถานศึกษาอื่น -ประชาชนขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัยหรือการศึกษานอกระบบที่ทั่วถึงเหมาะสมกับสภาพพื้นที่	จัดการศึกษาและแหล่งเรียนรู้นอกระบบให้ครอบคลุมเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน ประชาชนได้พัฒนาตนเองให้ทันกับสภาวะความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ปัญหา	ขอบข่าย/ปริมาณ ของปัญหา (สภาพปัญหา)	แนวโน้มในอนาคต
๑๑.ประเพณีและวัฒนธรรม	การเสื่อมถอยของศีลธรรมทางศาสนาทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ	-ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ศาสนาและอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้แก่เยาวชนรุ่นหลัง เสริมสร้างความเข้าใจและยอมรับการอยู่ร่วมกันของประชาชน ที่มีความหลากหลาย
๑๒.กีฬาและนันทนาการ	ประชาชนขาดความรู้ในการออกกำลังกายที่ถูกต้อง สถานที่ออกกำลังกายไม่ครอบไม่ทั่วถึง	-ส่งเสริมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาที่ถูกต้อง พัฒนาสู่การเป็นนักกีฬามืออาชีพในอนาคต สร้างงาน สร้างรายได้รวมทั้งจัดสถานที่ออกกำลังกายที่มีมาตรฐานอย่างทั่วถึงสร้างโรงเรียนกีฬาและนันทนาการ
๑๓.ความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม	ชุมชนยังไม่เข้มแข็งไม่สามารถช่วยเหลือพึ่งตนเองได้ ต้องรอความช่วยเหลือจากภาครัฐ และสภาพสังคมยังมีความหวดระแวงแปลกแยกแตกต่างระหว่างคนที่ต่างวัฒนธรรม	สร้างความเข้าใจแก่ชุมชนในการ ตระหนักและให้ความสำคัญกับการร่วมดำเนินการโครงการช่วยเหลือจากภาครัฐเพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้และดำเนินกิจกรรมที่สร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นกับสังคม
๑๔.เศรษฐกิจ	ประชาชนมีการจับจ่ายใช้สอยน้อย มีภาระหนี้สิน รายได้ไม่พอกับรายจ่าย และนักศึกษาจบใหม่ไม่มีงานทำ	-ส่งเสริมให้มีการวางแผนการประกอบอาชีพและแผนการใช้จ่ายเงิน จัดกิจกรรมกระตุ้นเศรษฐกิจเพื่อให้ การค้าการลงทุนฟื้นตัว ส่งเสริมให้ประชาชนพัฒนาผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ -ประชาชนบางส่วนขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพที่มีความเข้มแข็ง -กลุ่มอาชีพ –ประชาชนในเขตเทศบาล -พัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็ง ส่งเสริมการรวมกลุ่มโดยให้ความรู้ การบริหารจัดการและจัดหาตลาด เพื่อรองรับผลิตภัณฑ์
๑๕.สุขภาพ	ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการรักษาสุขภาพทำให้มีปัญหา	-จัดกิจกรรมให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญกับการดูแลสุขภาพมีความรู้ความเข้าใจและลดความเสี่ยงจากปัญหาด้านสุขภาพ -การบริโภคอาหารที่ปนเปื้อนและไม่ถูกสุขลักษณะ -ร้านจำหน่ายอาหาร –ผู้ประกอบการ –ประชาชนในเขตเทศบาล -ผู้ประกอบการร้านจำหน่ายอาหาร มีจิตสำนึกในการประกอบอาหารที่ไม่ปนเปื้อนและประกอบอาหารได้อย่างถูกสุขลักษณะผู้บริโภคได้บริโภคอาหารที่สะอาดไม่มีสารปนเปื้อนที่เกิดอันตรายแก่ชีวิต

ปัญหา	ชอบข่าย/ปริมาณ ของปัญหา (สภาพปัญหา)	แนวโน้มในอนาคต
๑๖.การแพร่ระบาดของโรค	ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและควบคุมโรคทำให้เกิดการระบาดของโรคต่างๆ เช่นโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (covid – ๑๙) ฯลฯ	การเกิดโรคระบาดลดลง ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคเพิ่มขึ้น
๑๗.ยาเสพติด	การแพร่ระบาดของยาเสพติด ทั้งผู้เสพและผู้จำหน่ายเป็นปัญหาใหญ่ของกลุ่มวัยรุ่นในปัจจุบัน	เพิ่มมาตรการดูแลและสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้แก่เด็กและเยาวชนให้รู้เท่าทันถึงโทษและรูปแบบการแพร่ระบาดซึ่งมีความหลากหลายมากขึ้น ทำให้ยากแก่การควบคุมและการป้องกันปราบปราม และจัดกิจกรรมให้เด็กห่างไกลยาเสพติด
๑๘.ผู้ด้อยโอกาส	ผู้ด้อยโอกาสไม่ได้รับการดูแล	ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงและได้รับโอกาสในการร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้ผ่อนคลาย
๑๙.สถานการณ์ความไม่สงบ	ประชาชนขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีความเสี่ยงในการดำรงชีวิต	เพิ่มมาตรการดูแลรักษาความปลอดภัย ลดการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลรักษาความปลอดภัย รวมทั้งจัดกิจกรรมให้เกิดความสามัคคี
๒๐.ความแตกต่างทางศาสนาและวัฒนธรรม	ความแตกต่างทางความคิดและความเชื่อบางครั้งส่งผลต่อความไม่เข้าใจซึ่งกันและกันในสังคมประชาชน	สร้างความเข้าใจและความเอื้ออาทรในการอยู่ร่วมกัน
๒๒.คุณธรรมจริยธรรม	ประชาชนขาดคุณธรรม จริยธรรม	สังคมต่างคนต่างอยู่เพิ่มมากขึ้น จำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดการตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและใช้คำสอนในศาสนาเป็นเครื่องมือในการสร้างคุณธรรมจริยธรรม
๒๓.การจัดเก็บภาษี	การจัดเก็บภาษีไม่เป็นไปตามเป้าหมายรายได้ของเทศบาลไม่เพียงพอกับรายจ่ายตามภารกิจ	พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ เพิ่มมาตรการและวางแผนการจัดเก็บรายได้ให้เป็นไปตามเป้าหมาย
๒๔.การบริการ	บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่การให้บริการ	พัฒนาและเสริมสร้างจิตสำนึก ของบุคลากรในการให้บริการแก่ประชาชนและผู้มารับบริการ และพัฒนาการบริการเชิงรุกให้เข้าถึง ประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนา

เทศบาลตำบลม่วงยาย ได้ดำเนินการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนา โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ซึ่งเป็นการประเมินสถานภาพของหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต และจากการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)		**จุดอ่อน (Weakness)**	
S๑	มีโครงสร้างกรอบอัตรากำลังบุคลากรที่ชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน	W๑	ที่ตั้งของเทศบาลตำบลม่วงยาย ไม่มีพื้นที่อุตสาหกรรมและการขยายตัวด้านเศรษฐกิจทำให้การจัดเก็บรายได้มีน้อย
S๒	มีระบบสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐานทั่วไปและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ	W๒	ขาดความต่อเนื่องในการบริหารงานเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ทำให้ขาดเสถียรภาพทางการเมือง
S๓	โครงสร้างระบบงานของเทศบาลมีประสิทธิภาพ	W๓	ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อเทศบาลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนแต่เทศบาลตำบลม่วงยายตอบสนองได้น้อย
S๔	ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย	W๔	ขาดแคลนบุคลากรบางประเภท เช่น ช่าง วิศวกร ฯลฯ
S๕	มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดอำนาจหน้าที่และภารกิจของ เทศบาลไว้ชัดเจนตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท.และ พรบ.เทศบาล พ.ศ.๒๔๙๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม	W๕	บุคลากรบางส่วนยังไม่มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคนิควิชาการใหม่ ๆ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน
S๖	มีรายได้จากเงินอุดหนุนและรายได้จากการจัดเก็บภาษีเป็นของตนเองทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน	W๖	การจัดเก็บฐานข้อมูลต่างๆ ของเทศบาลยังไม่เป็นระบบ
S๗	มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจนและบูรณาการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น	W๗	ระบบการแก้ไขปัญหาร้องเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
S๘	บุคลากรให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเป็นอย่างดี มีการทำงานเป็นทีม	W๘	งบประมาณด้านการบริการสาธารณะที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการปัจจัยพื้นฐานของ อปท.ได้อย่างเพียงพอ
S๙	มีการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและเพียงพอ	W๙	มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากและมีการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อภารกิจที่ได้รับถ่ายโอน
S๑๐	มีระบบการประเมินผลที่ดีเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน	W๑๐	ไม่สามารถนำงบประมาณไปช่วยเหลือหน่วยงานอื่นได้อย่างคล่องตัว

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)		อุปสรรค (Threat)	
O๑	แผนยุทธศาสตร์จังหวัด กลุ่มจังหวัด และระดับชาติเอื้อหนุนต่อการพัฒนาท้องถิ่น	T๑	งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่น
O๒	นโยบายภาครัฐเอื้อในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	T๒	รัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการพัฒนาประเทศบ่อย ส่งผลให้ท้องถิ่นต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายตามไปด้วย
O๓	กฎหมายกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบ ริหารงานของเทศบาล	T๓	ปัญหาการเมืองระดับประเทศยังไม่มีเสถียรภาพ ยังมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้นโยบายการพัฒนาท้องถิ่นไม่ชัดเจน
O๔	ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ทั้งภายในและต่างประเทศในการสนับสนุนด้านต่างๆ	T๔	การเมืองเข้ามามีบทบาทต่อการบริหารจัดการมากขึ้น
O๕	มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม	T๕	ระเบียบฯ ข้อกฎหมาย จำกัดอำนาจหน้าที่บางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
O๖	มีระบบสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัย หลากหลาย	T๖	อำนาจหน้าหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน
O๗	ประชาชนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมบริหารท้องถิ่น	T๗	รัฐบาลถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ไม่จัดสรรบุคลากรและงบประมาณให้ท้องถิ่นบริหารงานได้อย่างเต็มที่
O๘	เป็นศูนย์รวมของสถาบันด้านต่างๆ เช่น ด้านการศึกษา ด้านการสาธารณสุข ฯลฯ	T๘	การให้ความอิสระเทศบาลตำบลตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค
O๙	มีเส้นทางคมนาคมหลายเส้นทางทำให้สามารถจะพัฒนาด้านเศรษฐกิจได้	T๙	การจัดเก็บระบบฐานข้อมูลยังไม่มีความจริงจัง ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้
O๑๐	มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญหลายแห่ง ซึ่งสามารถพัฒนาได้อีกมาก	T๑๐	ปัญหาด้านเศรษฐกิจภายในประเทศเกิดการชะลอตัว
O๑๑	มาชายแดนติดกับประเทศ สปป.ลาว และมีจุดผ่อนปรนการค้าในพื้นที่	T๑๑	ประชาชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีอยู่ในพื้นที่ขาดความร่วมมือในการทำงานทำให้ไม่เกิดการบูรณาการร่วมกัน
		T๑๒	ความหลากหลายของประชากรที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ส่งผลทำให้เกิดปัญหายาเสพติดและปัญหาอาชญากรรมและปัญหาด้านสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้น
		T๑๓	กฎหมายผังเมืองยังไม่ได้ถูกนำมาใช้บังคับอย่างจริงจัง
		T๑๔	ระเบียบ กฎหมายที่บังคับใช้ ไม่สามารถโต้แย้งในการตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินได้

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลม่วงยาย มุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เน้นกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลม่วงยายจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมมือร่วมใจกันแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบอาชีพ เช่น สร้างถนนเข้าสู่พื้นที่เกษตร การรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมการค้าการลงทุนในพื้นที่ เช่น การค้าชายแดนไทย-ลาว การท่องเที่ยวส่งเสริมการบริหารจัดการขยะมูลฝอย เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพให้มีความยั่งยืนและสามารถพึ่งพาตนเองได้

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลม่วงยายตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลม่วงยายมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลม่วงยายได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยแบ่งภารกิจออกเป็น ๗ ด้าน ซึ่งเป็นภารกิจที่ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๒. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๔. การสาธารณูปการ
๕. จัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๖. การควบคุมอาคาร
๗. การดูแลที่สาธารณะ

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลตำบลม่วงยาย ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน โดยเฉพาะเส้นทางการคมนาคมภายในตำบลม่วงยาย และถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร ให้มีความสะดวกสบาย เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ของตำบลม่วงยายมีอาชีพเกษตรกรรม โดยเฉพาะการปลูกส้มโอเพื่อขาย

จุดอ่อน

เนื่องจากเทศบาลตำบลม่วงยายมีพื้นที่กว้าง ดังนั้นการขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่าง จึงยังไม่ครอบคลุมทั่วทั้งหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้าน ทำให้บางจุดในหมู่บ้านประชาชนไม่มีไฟฟ้าส่องสว่าง

โอกาส

ถนนบางสายในพื้นที่ตำบลม่วงยาย อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานภายนอกหลายหน่วยงาน เช่น ทางหลวงชนบท หรือ อบจ.เชียงราย ดังนั้น เทศบาลตำบลม่วงยายจึงไม่ได้เป็นเพียงรายเดียวในการบำรุงซ่อมแซมถนนในเขตพื้นที่ สำหรับไฟฟ้าสาธารณะจะอยู่ในความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เทศบาลตำบลม่วงยายจะเป็นผู้ประสานหรือแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อเข้ามาดำเนินการ

อุปสรรค

ในการประสานงานหรือแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อเข้ามาบำรุงซ่อมแซมถนนบางสายหรือไฟฟ้าสาธารณะ เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานภายนอก เทศบาลเป็นเพียงผู้ประสานงาน มิได้ดำเนินการเอง จึงทำให้บางครั้งเกิดความล่าในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๔. การส่งเสริมการฝึก และประกอบอาชีพของราษฎร
๕. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๖. การส่งเสริมกีฬา
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลตำบลม่วงยาย ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้วยโอกาส และสตรี โดยได้กำหนดกิจกรรม/โครงการต่างๆ ไว้ในเทศบัญญัติประจำปี เช่น โรงเรียนผู้สูงอายุ โครงการส่งเสริมการเล่นกีฬา โครงการพัฒนาสตรี เป็นต้น

จุดอ่อน

ประชาชนบางส่วนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพ ทำให้เกิดโรคเรื้อรัง เช่น เบาหวาน ความดัน เป็นต้น ชาวไทยภูเขายังขาดความรู้ด้านการคุมกำเนิดทำให้มีบุตรเมื่อยังไม่พร้อม มีฐานะยากจน เรียนหนังสือน้อย ไม่มีงานทำ

โอกาส

ในพื้นที่เทศบาลตำบลม่วงยายมีหน่วยงานราชการที่สำคัญๆ ได้แก่ อำเภอเวียงแก่น โรงพยาบาลประจำอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๒ แห่ง มีสถานศึกษาทั้งที่เป็นโรงเรียนประถม ๓ แห่ง และโรงเรียนขยายโอกาส ๑ แห่ง มีสถานีตำรวจภูธรเวียงแก่น ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวจะมีส่วนช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น ส่งเสริมด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา เป็นต้น

อุปสรรค

ปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น ทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน เนื่องจากกระแสสังคมเปลี่ยนไปเยาวชนมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทำให้เกิดปัญหาสังคม

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๓. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๔. การรักษาความเป็นสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

เทศบาลตำบลม่วงยายมีหลักการทำงานโดยมุ่งเน้นให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน เช่น ให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาเทศบาล รวมทั้งได้สร้างอาคารศูนย์สุขภาวะชุมชนตำบลม่วงยายขึ้น เพื่อให้ประชาชนสามารถมาทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเทศบาลกับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลและพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่ส่งเสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย เทศบาลตำบลม่วงยายได้จัดให้มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ทั้งนี้ เพื่อให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในชุมชนร่วมกับชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน(ชรบ.) เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จุดอ่อน

แม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย และการติดต่อสื่อสารกับชาวไทยภูเขายังมีปัญหาเรื่องภาษา ในด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน ยังมีการก่อปัญหาอาชยากรรมในพื้นที่ รวมถึงปัญหายาเสพติดในพื้นที่

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรค

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว รวมถึงงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. การผังเมือง
๔. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

สภาพพื้นที่เทศบาลตำบลม่วงยายเป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์ มีแม่น้ำสายหลักไหลผ่านภายในตำบลม่วงยายคือ แม่น้ำงาว จึงเป็นแหล่งเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ โดยเฉพาะส้มโอ เกษตรกรสามารถรวมกลุ่มเป็นสหกรณ์ผู้ปลูกส้มโอ แต่ละปีจะมีพ่อค้าเข้ามาลงทุนเพื่อรับซื้อส้มโอ ส่งขายภูมิภาคต่าง และส่งออกไปขายยังต่างประเทศ

ตำบลม่วงยายมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม ได้แก่ แก่งผาได และแหล่งท่องเที่ยวประวัติศาสตร์ที่เก่าแก่ ได้แก่ เมืองโบราณดงเวียงแก่น ตำบลม่วงยายมีพื้นที่ติดกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว(สปป.ลาว) โดยมีแม่น้ำโขงกั้น จึงมีจุดผ่อนปรนการค้าชายแดนที่บ้านห้วยลึก ทำให้เกิดการค้าขายชายแดนระหว่างไทยกับลาว

จุดอ่อน

ส้มโอ ถึงแม้จะเป็นพืชเศรษฐกิจของตำบลม่วงยาย แต่ก็ยังมีจุดที่ต้องปรับปรุง คือ รสชาติที่มีรสขมอยู่บ้าง ดังนั้น เกษตรกรจึงพยายามหาวิธีการปลูกส้มโอให้มีรสชาติดีไม่มีรสขม

ในส่วนของการท่องเที่ยว การเดินทางเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว โดยเฉพาะแก่งผาไดไม่ค่อยสะดวก เนื่องจากเป็นถนนเดิมที่สร้างมานานมากแล้ว หน่วยงานที่รับผิดชอบไม่ค่อยเข้ามาปรับปรุงซ่อมแซม และไม่ได้จัดสรรงบประมาณในการเข้ามาสร้างใหม่ ทำให้นักท่องเที่ยวไม่นิยมเข้าไปมากนัก โดยเฉพาะในฤดูฝน ถนนจะได้รับความเสียหายเป็นหลุมเป็นบ่อจำนวนมาก

โอกาส

แหล่งท่องเที่ยวที่แก่งผาได ปัจจุบันถือเป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับท้องถิ่น แต่สามารถยกระดับให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับจังหวัดหรือระดับประเทศคู่กับแหล่งท่องเที่ยวภูชี้ฟ้าได้ เนื่องจากมีพื้นที่ใกล้เคียงกัน มีเส้นทางเชื่อมโยงกันได้ง่าย และสามารถเชื่อมโยงหรือสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวกับ สปป.ลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นตัวเชื่อม โดยการส่งเสริมทั้งในส่วนของท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

อุปสรรค

การปลูกพืชเศรษฐกิจต้องใช้เงินลงทุนสูง ถึงแม้จะมีรายได้จากผลผลิตสูง ประกอบกับราคาสินค้าเกษตรมักไม่ค่อยแน่นอน บางปีราคาดี แต่บางปีราคาตกต่ำ การหาตลาดเพิ่มค่อนข้างยาก เนื่องจากมีคู่แข่งจำนวนมาก ทั้งที่เป็นผลไม้ประเภทอื่น และส้มโอก็มีปลูกหลายพื้นที่ เช่น ส้มโอพิจิตร ส้มโอนครชัยศรี เป็นต้น

ในด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว เนื่องจากเทศบาลตำบลม่วงยายมีภารกิจหลายด้าน และมีงบประมาณจำกัด ดังนั้นการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่จะส่งเสริมการท่องเที่ยวจึงทำได้เพียงเล็กน้อย ขาดความต่อเนื่อง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลตำบลม่วงยาย ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น แต่ละปีจะมีโครงการปลูกป่า สร้างฝายชะลอน้ำ โครงการกำจัดขยะเชิงคุณภาพ ส่งเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเข้ารับการอบรม หรือศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะมูลฝอยจาก อปท.อื่น หรือหน่วยงานอื่น เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการบริหารจัดการขยะในเขตพื้นที่ตำบลม่วงยาย เพื่อลดปริมาณขยะที่เทศบาลต้องใช้งบประมาณในการกำจัดขยะทุกปี

จุดอ่อน

เทศบาลตำบลม่วงยาย ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน

โอกาส

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

อุปสรรค

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่นบ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสียจะต้องระวังมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น

๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารของเทศบาลตำบลม่วงยายให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการส่งเสริมชุมชมให้มีความเข้มแข็งในการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยในแต่ละปีจะมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น วันเข้าพรรษา วันลอยกระทง ปางแปด เป็นต้น

จุดอ่อน

ในพื้นที่เทศบาลตำบลม่วงยาย บางส่วนจะเป็นคนชนเผ่า ดังนั้นในการจัดกิจกรรมบางกิจกรรมที่เป็นการทำนุบำรุงศาสนา หรือส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม อาจไม่ทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมได้ทั้งหมด

โอกาส

หลายหน่วยงานของภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็น อำเภอเวียงแก่น กศน.เวียงแก่น โรงเรียน รพสต. ในพื้นที่ โดยเฉพาะเทศบาลตำบลม่วงยายได้ให้การสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมการทำนุบำรุงศาสนา การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น จะเห็นได้ว่าเมื่อมีกิจกรรมต่างๆ ขึ้น จะมีทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมตลอดมา

อุปสรรค

ชุมชนคาดหวังการใช้งบประมาณในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมประเพณี ความเชื่อ แต่บางอย่างเทศบาลไม่สามารถเบิกจ่ายเงินได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร
๕. การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๖. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินอันของเทศบาล
๗. กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ กำหนด

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

เทศบาลตำบลม่วงยายมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เทศบาลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นบรรจุเป้าหมาย

จุดอ่อน

ภารกิจของท้องถิ่นมีความหลากหลาย บางภารกิจมีอำนาจหน้าที่ แต่ก็ไม่เคยมีกรณีที่ต้องใช้อำนาจหน้าที่ เช่น พรบ.โรงงาน ที่ผ่านมาพื้นที่เทศบาลตำบลม่วงยายไม่มีกรณีดังกล่าว ดังนั้นหากเกิดกรณีนี้ขึ้นจะไม่มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินการ จะต้องเริ่มศึกษาใหม่ทั้งหมด บุคลากรมีจำกัด บุคลากรหนึ่งคนต้องทำงานหลากหลาย จึงไม่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

โอกาส

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานอย่างมีมาตรฐาน เช่น กำหนดหลักเกณฑ์การตรวจประเมินการปฏิบัติราชการ (LPA) ส่งเสริมให้หน่วยงานตรวจสอบเข้าตรวจสอบการดำเนินงานและให้ข้อแนะนำแก่ท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค

การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก ในขณะที่ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของท้องถิ่นกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่นในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของเทศบาลตำบลม่วงยายได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลม่วงยายเป็นสำคัญ

<u>การวิเคราะห์บุคลากร</u>

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

<u>จุดแข็ง</u>

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๕. สามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นคนในชุมชน

<u>จุดอ่อน</u>

๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาล
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ

<u>โอกาส</u>

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาท้องถิ่น อุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน

<u>ข้อจำกัด</u>

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอให้บริการ
๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด
๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์บุคลากรในระดับองค์กร

<u>จุดแข็ง</u>

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. มีระบบบริหารงานบุคคล

<u>จุดอ่อน</u>

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น สิ่งแวดล้อม
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ

<u>โอกาส</u>

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ และทัศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี ,ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

<u>ข้อจำกัด</u>

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน เนื่องจากเทศบาลมีงานหลากหลายด้าน
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลม่วงยายจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลม่วงยาย มี*ภารกิจหลัก*ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

(๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) การบริหารจัดการขยะ

(๑๐) การแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน

เทศบาลตำบลม่วงยาย มี*ภารกิจรอง* ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๓) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๔) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน

๒. ในระยะที่ผ่านมาเกิดความเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ทำให้งานหรือภารกิจที่เทศบาลต้องดำเนินการมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้โครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่ครอบคลุมงานหรือภารกิจทั้งหมด เช่น เทศบาลตำบลม่วงยายมีงานหรือภารกิจด้านการส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข และงานด้านสิ่งแวดล้อม ในขณะที่เทศบาลตำบลม่วงยายไม่มีกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

๓. ด้วยข้อจำกัดของจำนวนส่วนราชการคือ สำนัก/กอง ที่มีอยู่เพียง ๔ สำนัก/กอง ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

๔. การกำหนดตำแหน่งไม่สามารถกำหนดได้ครอบคลุมทุกงานที่เทศบาลมีอยู่เนื่องจากข้อจำกัดของภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

<u>แนวทางในการแก้ไขปัญหา</u>

๑. งานใดที่ไม่มีส่วนราชการให้สังกัด ก็จัดให้อยู่ในสำนักปลัดเทศบาล เช่น งานส่งเสริมสุขภาพ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานสิ่งแวดล้อม จัดให้อยู่ในสังกัดสำนักปลัดเทศบาล เป็นต้น เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับขนาดและรายได้ของเทศบาลตำบลม่วงยายในปัจจุบัน

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

๕. ในกรณีที่ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งได้ครอบคลุมทุกงาน จึงใช้วิธีการปรับเกลี่ยงาน คือ มอบหมายงานที่ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง ให้กับคนที่มีอยู่ ทั้งที่เป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างช่วยปฏิบัติงานที่ไม่มีเจ้าภาพเพิ่ม แต่ทั้งนี้ต้องดูความเหมาะสม โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

เทศบาลตำบลม่วงนาย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๐ อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลม่วงยายมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในกองช่างและกองการศึกษา จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน และเพื่อให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยกำหนดเพิ่มตำแหน่งสถาปนิก(ปก./ชก.) สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.) สังกัดกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกองการศึกษา จำนวน ๔ อัตรา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ในการกำหนดงานและโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลม่วงยาย ได้วิเคราะห์และกำหนดให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลม่วงยาย โดยพิจารณาประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลม่วงยาย พบว่ามีเป้าหมายเพื่อให้มีโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐาน ทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนา ชุมชนน่าอยู่ และสร้างความเข็มแข็งท้องถิ่น ดังนั้น เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลม่วงยาย จึงคงไว้ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่เดิมทั้ง ๔ สำนัก/กอง และ ๑ หน่วย โดยมิได้กำหนดส่วนราชการเพิ่ม ทั้งนี้มองว่า ส่วนราชการที่มีอยู่จะสามารถดำเนินงานตามภารกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลม่วงยายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคล่องตัวอยู่แล้วตามขนาดและรายได้ของเทศบาลตำบลม่วงยาย ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลม่วงยาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	**ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)**	
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> **๑) ฝ่ายอำนวยการ** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการสังคม - งานสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานจราจร - งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานงบประมาณ	**<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>** **๑) ฝ่ายอำนวยการ** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการสังคม - งานสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานจราจร - งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานงบประมาณ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานการบริหารงานบุคคลของเทศบาล - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานธุรการ - งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานการพาณิชย์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานการเลือกตั้ง - งานราชการทั่วไปของเทศบาล **<u>กองคลัง</u>** **๑) ฝ่ายบริหารงานคลัง** - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม	**๒) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป** - งานการบริหารงานบุคคลของเทศบาล - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานธุรการ - งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานการพาณิชย์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานการเลือกตั้ง - งานราชการทั่วไปของเทศบาล **<u>กองคลัง</u>** **๑) ฝ่ายบริหารงานคลัง** - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานธุรการ - งานบริการข้อมูล สถติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน	- งานธุรการ - งานบริการข้อมูล สถติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน	
<u>กองช่าง</u> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน **๑) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานสำรวจ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง	**<u>กองช่าง</u>** **๑) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานสำรวจ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>กองการศึกษา</u> **๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานบริหารการศึกษา - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	**<u>กองการศึกษา</u>** **๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานบริหารการศึกษา - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม	**สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการ และการท่องเที่ยว**
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล	**<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>** - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานธุรการ	- งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีระสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานธุรการ	

หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ มีดังนี้

ตามที่เทศบาลตำบลม่วงยายได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นที่เทศบาลตำบลม่วงยายรับผิดชอบ โดยได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจของเทศบาลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบด้วย ส่วนราชการทั้ง ๔ ส่วน และ ๑ หน่วย โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการ เบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติ การใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุน ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๑. ประเภทของบุคลากรในเทศบาลตำบลม่วงยาย

เทศบาลตำบลม่วงยายได้จัดวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่นแก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ เน้นการใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยพิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลม่วงยาย โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๖ อัตรา ดังนี้

๑.๑ พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย จำนวน ๙ อัตรา
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน ๙ อัตรา
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๘ อัตรา
- สายงานการสอน ได้แก่ ผอ.ศูนย์ และครู จำนวน ๑๒ อัตรา

รวมทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น เทศบาลตำบลม่วงยายเป็นเทศบาลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๔ อัตรา

รวมทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา

๒. การกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลม่วงยายต้องการจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาล โดยกำหนดสายงานให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลม่วงยาย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยได้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

๓. การเปรียบเทียบอัตรากำลังระหว่างเทศบาลที่อยู่ใกล้เคียง

เทศบาลตำบลม่วงยายได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังของปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวนทั้งสิ้น **๖๐ อัตรา** ประกอบด้วย

ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล	จำนวน ๒๕ อัตรา
ตำแหน่ง	ครู	จำนวน ๘ อัตรา
ตำแหน่ง	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน ๑๔ อัตรา
ตำแหน่ง	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	จำนวน ๑๐ อัตรา
ตำแหน่ง	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา

และได้ทำการเปรียบเทียบกับเทศบาลที่อยู่ใกล้เคียงกัน ดังตารางเปรียบเทียบนี้

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลม่วงยายกับเทศบาลที่อยู่ใกล้เคียงกัน

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (บาท)	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)	รวม (อัตรา)
๑	ทต.ม่วงยาย	๔ ส่วน ๑ หน่วย	๔๙,๑๐๐,๐๐๐	๓๓	-	๒๗	**๖๐**
๒	ทต.หล่ายงาว	๔ ส่วน ๑ หน่วย	๔๐,๐๗๑,๐๐๐	๒๙	-	๒๔	**๕๓**
๓	ทต.ท่าข้าม	๔ ส่วน ๑ หน่วย	๓๙,๓๐๐,๐๐๐	๒๕	-	๓๒	**๕๗**

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลม่วงยายและเทศบาลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน

ทต.ม่วงยาย		ทต.ท่าข้าม		ทต.หล่ายงาว	
ส่วนราชการตำแหน่ง	**จำนวน** (อัตรา)	**ส่วนราชการตำแหน่ง**	**จำนวน** (อัตรา)	**ส่วนราชการตำแหน่ง**	**จำนวน (อัตรา)**
ปลัดเทศบาล	๑	ปลัดเทศบาล	๑	ปลัดเทศบาล	๑
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)		(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)		(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)		**สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)**		**สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)**	
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	หัวหน้าสำนักปลัด	๑
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)		(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)		(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
ฝ่ายอำนวยการ		นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการสาธารณสุข(ปก/ชก)	๑
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป		**พนักงานจ้างตามภารกิจ**		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณะ	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	**พนักงานจ้างทั่วไป**	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	คนงาน	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	พนักงานดับเพลิง	๑
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	**พนักงานจ้างทั่วไป**			
คนสวน (ผู้มีทักษะ)	๑	คนงาน	๑		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	คนงาน	๑		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	คนงาน	๑		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	คนงาน	๑		
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ผู้มีทักษะ)	๒	คนงาน	๑		
พนักงานจ้างทั่วไป		คนงาน	๑		
คนงานประจำรถขยะ	๑	คนงาน	๑		
		คนงาน	๑		
รวม	**๑๙**	**รวม**	**๒๒**	**รวม**	**๑๖**

กองคลัง (๐๔)		**กองคลัง(๐๔)**		**กองคลัง (๐๔)**	
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น		(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)		นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	
ฝ่ายบริหารงานคลัง		นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑
(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)		เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	**พนักงานจ้างตามภารกิจ**		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	**พนักงานจ้างตามภารกิจ**	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	**พนักงานจ้างทั่วไป**		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		คนงาน	๑	**พนักงานจ้างทั่วไป**	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	คนงาน	๑	คนงาน	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑				
รวม	**๑๐**	**รวม**	**๘**	**รวม**	**๘**
กองช่าง (๐๕)		**กองช่าง(๐๕)**		**กองช่าง (๐๕)**	
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น		(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)		นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	นายช่างโยธา(อาวุโส)	๑
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง		นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	**พนักงานจ้างตามภารกิจ**	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น		**พนักงานจ้างตามภารกิจ**		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	คนงานประจำรถขยะ	๒
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	**พนักงานจ้างทั่วไป**		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	คนงาน	๑	**พนักงานจ้างทั่วไป**	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	คนงาน	๑	คนงานสูบน้ำด้วยไฟฟ้า	๑
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑			คนงาน	๑
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป					
คนงาน	๑				
รวม	**๑๐**	**รวม**	**๘**	**รวม**	**๑๐**

กองการศึกษา (๐๘)		**กองการศึกษา(๐๘)**		**กองการศึกษา (๐๘)**	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น		(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)		นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	
ฝ่ายบริหารการศึกษา		นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	นักสันทนาการ	๑
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	**พนักงานจ้างตามภารกิจ**		นักวิชาการศึกษา	๑
(หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	ครู(เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๒
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	**พนักงานจ้างตามภารกิจ**	
ครู(เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	**พนักงานจ้างทั่วไป**		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
ครู(เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	คนงาน	๑	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑
ครู(เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าตึง**		ผู้ดูแลเด็ก	๓
ครู(เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	ครู(เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	**พนักงานจ้างทั่วไป**	
ครู(เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	คนงาน	๑
ครู(เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขวากเหนือ**		**โรงเรียนเทศบาลตำบลหล่ายงาว (แจมป๋อง)**	
ครู(เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	ครู(เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑
ครู(เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	ครูผู้ช่วย	๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ		**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยติ้ว**			
ผู้ช่วยนักสันทนาการ	๑	ครู(เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑		
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑		
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังผา**			
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑		
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าข้าม**			
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	ครู(เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑		
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยแล้ง**			
พนักงานจ้างทั่วไป		ครู(เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑		
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	ครู(เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑		
		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑		
		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑		
รวม	**๒๐**	**รวม**	**๑๘**	**รวม**	**๑๘**
หน่วยตรวจสอบภายใน		**หน่วยตรวจสอบภายใน**		**หน่วยตรวจสอบภายใน**	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑
รวมทั้งสิ้น	**๖๐**	**รวมทั้งสิ้น**	๕๗	**รวมทั้งสิ้น**	๕๓
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	
๔๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท		๓๙,๓๐๐,๐๐๐ บาท		๔๐,๐๗๑,๐๐๐ บาท	

๕.วิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละส่วนราชการ

เทศบาลตำบลม่วงยายมีขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่งมี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนอัตรากำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑.ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน

๒.ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก เป็นต้น

๓.ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหน ใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑.มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

๒.นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓.ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่ม งานใดควรลด

๔.ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕.สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖.การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดเวลาและรวดเร็วหรือไม่

๗.เจ้าหน้าที่มีความรู้ความชำนาญงานและความเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘.ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานในอนาคต

๙.มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐.สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑.การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน มี ๒ ประการ

๑.๑ **ปริมาณงาน** ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่มหรือลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ **มาตรฐานการทำงาน** หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้ในการทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

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

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

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

<u>สูตรในการคำนวณ</u>

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

๒.การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

ในการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการ พบว่าเทศบาลตำบลม่วงยายมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในกองช่าง และกองการศึกษา จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยกำหนดเพิ่มตำแหน่ง สถาปนิก(ปก./ชก.) สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี(ปง./ชง.) สังกัด กองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกองการศึกษา จำนวน ๔ อัตรา และในกองอื่นๆ ยังคงกำหนดกรอบอัตรากำลังเท่าเดิม โดยจะใช้วิธีการปรับเกลี่ยงานที่ไม่มีกรอบอัตรากำลังและมอบหมายให้ปฏิบัติงานนั้นเพิ่ม ในส่วนของกรอบอัตรากำลังที่ว่างบางตำแหน่ง เทศบาลตำบลม่วงยายได้ประกาศรับโอน(ย้าย) และ บางตำแหน่ง ได้แจ้งความประสงค์ร้องขอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (กท.) เป็นผู้สรรหา

ตารางแสดงการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการ

สำนัก/กอง	ประเภท /ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (คน)	กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน		สถานะกรอบ	เพียงพอ/ไม่เพียงพอ/ปรับเกลี่ยงาน	หมายเหตุ
			พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้าง			
๑.ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>							
๒.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>							
๓.หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๕.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๖.นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๗.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๘. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างภารกิจ (ทักษะ)	๒	-	๒	ว่าง๑	เพียงพอ	
๙.คนงานประจำรถขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	๑	ว่าง	เพียงพอ	
<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u>							
๑๐.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๑๑.นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๑๒.นิติกร	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๑๓.เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑	-	๑	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑	-	๑	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑	-	๑	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๑๗.พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างภารกิจ (ทักษะ)	๑	-	๑	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๑๘.คนสวน	พนักงานจ้างภารกิจ (ทักษะ)	๑	-	๑	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
<u>กองคลัง</u>							
๑๙.ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u>							
๒๐.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๒๑.นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๒๒.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๒๓.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	-	๑	ว่าง	เพียงพอ	มอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๒๔.เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๒๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑	-	๑	ว่าง	ปรับเกลี่ยงาน	
๒๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑	-	๑	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๒๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑	-	๑	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๒๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑	-	๑	ไม่ว่าง	เพียงพอ	

สำนัก/กอง	ประเภท /ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (คน)	กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน		สถานะกรอบ	เพียงพอ/ไม่เพียงพอ/ปรับเกลี่ยงาน	หมายเหตุ
			พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้าง			
<u>กองช่าง</u>							
๒๙.ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>							
๓๐.หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๓๒.สถาปนิก	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	-	ว่าง	เพียงพอ	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๓๓.นายช่างโยธา	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๓๔.นายช่างโยธา	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	ว่าง	เพียงพอ	มอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๓๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑	-	๑	ว่าง	เพียงพอ	มอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๓๖.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑	-	๑	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๓๗.ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑	-	๑	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๓๘.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑	-	๑	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๓๙.พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างภารกิจ (ทักษะ)	๑	-	๑	ว่าง	เพียงพอ	
๔๐.คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	๑	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
<u>กองการศึกษา</u>							
๔๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	-	ว่าง	เพียงพอ	ว่างรอการสรรหาจาก ก.ท.
<u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u>							
๔๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	-	ว่าง	เพียงพอ	ว่างรอการสรรหาจาก ก.ท.
๔๓.นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๔๔.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	-	-	ว่าง	เพียงพอ	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๔๕.ผู้ช่วยนักสันทนาการ	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑	-	๑	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๔๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑	-	๑	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
<u>ศพด.บ้านไทยสมบูรณ์</u> ๔๗. ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	ว่าง	เพียงพอ	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๔๘.ครู	สายงานการสอน อันดับ คศ.๒	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๔๙.ครู	สายงานการสอน อันดับ คศ.๑	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๕๐.ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	๓	-	๓	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
<u>ศพด.บ้านหลู้</u> ๕๑. ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	ว่าง	เพียงพอ	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๕๒.ครู	สายงานการสอน อันดับ คศ.๑	๒	๒	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๕๓.ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	๑	-	๑	ไม่ว่าง	เพียงพอ	

สำนัก/กอง	ประเภท /ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (คน)	กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน		สถานะกรอบ	เพียงพอ/ไม่เพียงพอ/ปรับเกลี่ยงาน	หมายเหตุ
			พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้าง			
<u>ศพด.ทต.ม่วงยาย</u> ๕๔. ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	ว่าง	เพียงพอ	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๕๕.ครู	สายงานการสอน อันดับ คศ.๒	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๕๖.ครู	สายงานการสอน อันดับ คศ.๑	๒	๒	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๕๗.ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	๑	-	๑	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
<u>ศพด.บ้านไทยสามัคคี</u> ๕๘. ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	ว่าง	เพียงพอ	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๕๙.ครู	สายงานการสอน อันดับ คศ.๑	๑	๑	-	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๖๐.ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	๑	-	๑	ไม่ว่าง	เพียงพอ	
๖๑.ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	๑	ว่าง	เพียงพอ	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>							
๖๒.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	ว่าง	เพียงพอ	
รวม		**๖๖**	**๓๓**	**๒๗**			

รายชื่อผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู และผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลม่วงยายประจำปี ๒๕๖๖

ที่	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	จำนวนเด็ก (คน)	จำนวน ผอ.ศูนย์/ครู/ /ผู้ดูแลเด็ก มีผู้ครองตำแหน่ง (คน)	กรอบอัตราว่าง ผอ.ศูนย์/ครู/ /ผู้ดูแลเด็ก (อัตรา)	ความต้องการครู/ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก (เพิ่มเติม) (คน)
๑	ศพด.บ้านไทยสมบูรณ์	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔๖	๖	๑	-
		นางสาวสรันภัทร ปิมปา	ครู	ปริญญาตรี				
		นางแววดาว ยาละ	ครู	ปริญญาตรี				
		นางยุพเยาว์ กาคำ	ผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี				
		นายอภิสิทธิ์ ศรชัยปัญญา	ผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี				
		นางสาวเพชรรัตน์ มนัสมโนธรรม	ผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี				
๒	ศพด.บ้านหลู้	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒๖	๔	๑	-
		นางทานตะวัน นาระเรด	ครู	ปริญญาตรี				
		นางพัชนี กันทวี	ครู	ปริญญาตรี				
		นางโสริญา ศรชัยปัญญา	ผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี				
๓	ศพด.ทต.ม่วงยาย	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖๒	๖	๑	-
		นางเอมอร แหลมไพศาล	ครู	ปริญญาโท				
		นางอัมรา อนุเคราะห์	ครู	ปริญญาตรี				
		นางพิมพ์ผกา ยาวิเลิง	ครู	ปริญญาตรี				
		นางอุ่นเรือน บัวไลเดช	ผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี				
๔	ศพด.บ้านไทยสามัคคี	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๓๒	๓	๒	-
		นางรุ่งทิพย์ ปัญญาเจริญ	ครู	ปริญญาตรี				
		นางสาวชลธิชา ทรงดำรงค์กุล	ผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี				
		-	ผู้ดูแลเด็ก	-				

หมายเหตุ ๑) สัดส่วนครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแล และผู้ดูแลเด็ก : เด็ก = ๑ : ๑๐ ตามประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘

๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

เมื่อทราบสายงาน จำนวนกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลม่วงยายทั้ง ๘ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านสังคม คุณภาพชีวิตและความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ การเกษตร อาชีพและรายได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม นันทนาการและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ผู้ที่ใช้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานมีความสะดวกสบาย และมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง - คนงาน กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านสังคม คุณภาพชีวิตและความมั่นคง	๑. ประชาชนในตำบลม่วงยายมีคุณภาพชีวิตที่ดี	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองการศึกษา - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - ผู้ช่วยสันทนาการ - เจ้าพนักงานธุรการ กองการศึกษา
	๒. ประชาชนในตำบลม่วงยายมีการเข้าถึงบริการสาธารณะต่างๆ อย่างทั่วถึง และ เท่าเทียม	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองช่าง - ผู้อำนวยการกองการศึกษา - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานสาธารณสุข
	๓. ประชาชนในตำบลม่วงยายได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - พนักงานขับรถยนต์

ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ เศรษฐกิจการเกษตร อาชีพและรายได้	๑. ประชาชนในตำบลม่วงยายมีคุณภาพชีวิตที่ดี	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการและการท่องเที่ยว	๑. ประชาชนในตำบลม่วงยายมีการดำรงรักษาวัฒนธรรมที่ดีงาม	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองการศึกษา - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยสันทนาการ กองการศึกษา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองการศึกษา
	๒. ประชาชนในตำบลม่วงยาย ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองการศึกษา - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ/ทั่วไป) - ผู้ช่วยสันทนาการ กองการศึกษา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข	๑. ประชาชนในตำบลม่วงยายมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - เจ้าพนักงานสาธารณสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - คนงานประจำรถขยะ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	๑. ตำบลม่วงยายเป็นตำบลที่น่าอยู่	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองคลัง - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง - นิติกร - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - จพง.การเงินและบัญชี/ผช.จพง.การเงินและบัญชี - จพง.พัสดุ/ผช.จพง.พัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้/ผช.จพง.จัดเก็บรายได้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลม่วงยายได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลม่วงยาย โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลม่วงยาย อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	**-**	**-**	**-**	
<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๐**	**๑๐**	**๑๐**	**๑๐**	**-**	**-**	**-**	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คนสวน (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑๐ มี.ค.๖๔
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค. ๖๕
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑๗ พ.ค. ๖๕
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ธ.ค.๖๒
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สถาปนิก (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑๗ ม.ค. ๖๕
รวม	๔	๕	๕	๕	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ก.ค. ๖๕
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๘ มี.ค. ๖๖
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๖**	**๖**	**๖**	**๖**	-	-	-	
<u>กองการศึกษา (๐๗)</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค. ๕๓ รอการสรรหา จาก ก.ท.
<u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ มี.ค. ๖๕ รอการสรรหา จาก ก.ท.
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
รวม	**๓**	**๔**	**๔**	**๔**	**+๑**	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักสันทนาการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	-	-	-	
ศพด.บ้านไทยสมบูรณ์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	** กำหนดเพิ่ม
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๕**	**๖**	**๖**	**๖**	**+๑**	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศพด.บ้านหลู้								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	** กำหนดเพิ่ม
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๓**	**๔**	**๔**	**๔**	**+๑**	**-**	**-**	
ศพด.เทศบาลตำบลม่วงยาย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๔**	**๕**	**๕**	**๕**	**+๑**	**-**	**-**	
ศพด.บ้านไทยสามัคคี								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ก.ค. ๖๖
รวม	**๓**	**๔**	**๔**	**๔**	**+๑**	**-**	**-**	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ก.พ. ๖๖
รวม	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	**-**	**-**	**-**	
รวมทั้งสิ้น	**๖๐**	**๖๖**	**๖๖**	**๖๖**	**+๖**	**๐**	**๐**	

หมายเหตุ : ** กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มี.ค. ๒๕๖๖ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ) ผู้กรอกข้อมูล
(นางรุจิรดา วรรณพรม)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นายวิวรรธน์ ชัยบำรุง)
ปลัดเทศบาลตำบลม่วงยาย

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นายอภิธาร ทิพย์ตา)
ปลัดเทศบาลตำบลม่วงยาย

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (พ.ศ. 2567 - 2569)

เทศบาลตำบลม่วงยาย อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	638,760	201,120	1	1	1	-	-	-	20,760	21,240	21,960	860,640	881,880	903,840	(53230)
	สำนักปลัดเทศบาล																		
2	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	475,560	42,000	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	532,800	548,520	564,960	(39630)
	ฝ่ายอำนวยการ																		
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	483,120	18,000	1	1	1	-	-	-	15,480	16,080	16,680	516,600	532,680	549,360	(40260)
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	1	429,240	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	(35770)
5	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	1	1	329,760	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	(27480)
6	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	226,080	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,800	233,760	241,440	249,240	(18840)
7	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	1	1	239,640	0	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,440	249,360	259,440	269,880	(19970)
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป																		
8	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	402,720	18,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	434,160	447,240	460,320	(33560)
9	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	249,240	0	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	(20770)
10	นิติกร	ปก./ชก.	1	1	402,720	54,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	470,160	483,240	496,320	(33560)
11	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	185,160	0	1	1	1	-	-	-	9,120	8,760	9,240	194,280	203,040	212,280	(15430)
	พนักงานจ้าง																		
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	144,240	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,120	156,240	162,600	(12020)
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	142,920	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,680	154,680	160,920	(11910)
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	142,920	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,680	154,680	160,920	(11910)
15	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	1	1	116,760	0	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,160	121,440	126,360	131,520	(9730)
16	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	1	-	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเดิม 10-มี.ค.-64
17	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	1	1	177,720	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	184,920	192,360	200,160	(14810)
18	คนสวน (ผู้มีทักษะ)	-	1	1	171,480	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,440	178,440	185,640	193,080	(14290)
19	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม 1-ต.ค.-65

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	กองคลัง																		
20	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	531,360	42,000	1	1	1	-	-	-	17,520	18,000	18,000	590,880	608,880	626,880	(44280)
	ฝ่ายบริหารงานคลัง																		
21	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	422,640	18,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	453,720	466,920	480,240	(35220)
22	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	1	271,440	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,280	11,760	282,600	293,880	305,640	(22620)
23	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	1	198,840	0	1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,000	207,720	216,720	225,720	(16570)
24	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	1	146,640	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	152,760	158,760	165,120	(12220)
25	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม 17-พ.ค.-65
	พนักงานจ้าง																		
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	123,240	0	1	1	1	-	-	-	5,040	5,160	5,400	128,280	133,440	138,840	(10270)
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม ๑-ธ.ค.-๖๒
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	123,240	0	1	1	1	-	-	-	5,040	5,160	5,400	128,280	133,440	138,840	(10270)
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	217,440	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	226,200	235,320	244,800	(18120)
	กองช่าง																		
30	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	369,480	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	(30790)
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง																		
31	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	369,480	18,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	400,560	414,000	427,320	(30790)
32	สถาปนิก	ปก./ชก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
33	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	1	426,480	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,800	14,400	439,680	453,480	467,880	(35540)
34	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม 17-ม.ค.-65

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	พนักงานจ้าง																		
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม 1-ก.ค.-65
36	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	142,920	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,680	154,680	160,920	(11910)
37	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	144,240	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,120	156,240	162,600	(12020)
38	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	142,920	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,680	154,680	160,920	(11910)
39	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	1	-	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเดิม 8-มี.ค.-66
40	คนงาน (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9000)
	กองการศึกษา																		
41	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าง 1 ต.ค.53 รอการสรรหาจาก ก.ท.
	ฝ่ายบริหารการศึกษา																		
42	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่าง 1 มี.ค.65 รอการสรรหาจาก ก.ท.
43	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	1	260,520	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,280	271,440	282,600	293,880	(21780)
44	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
	พนักงานจ้าง																		
45	ผู้ช่วยนักสันทนาการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	280,560	0	1	1	1	-	-	-	11,280	11,760	12,240	291,840	303,600	315,840	(23380)
46	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	180,720	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	188,040	195,600	203,520	(15060)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	<u>ศพด.บ้านไทยสมบูรณ์</u>																		
47	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	0	0	0	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
48	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.2)	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
49	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.1)	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
50	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
51	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
52	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	<u>ศพด.บ้านหลู้</u>																		
53	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	0	0	0	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
54	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.1)	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
55	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.1)	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
56	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	<u>ศพด.เทศบาลตำบลม่วงยาย</u>																		
57	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	0	0	0	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
58	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.2)	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
59	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.1)	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
60	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.1)	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
61	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	ศพด.ไทยสามัคคี																		
62	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	0	0	0	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
63	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.1)	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
64	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
65	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
66	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม 1-ก.พ.-66
	รวม		66	49	11,766,120	513,120	66	66	66	+6	-	-	1,049,700	445,560	455,280	13,328,940	13,774,500	14,229,780	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,999,341	2,066,175	2,134,467	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															15,328,281	15,840,675	16,364,247	
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															29.73	29.26	28.79	

หมายเหตุ

1. งบประมาณรายจ่ายที่ตั้งจ่าย ปี 2566 = 49,100,000.00
2. ปี 2567 งบประมาณรายจ่ายที่ตั้งจ่าย ปี 2566 บวก 5% = 51,555,000.00
3. ปี 2568 งบประมาณรายจ่ายที่ตั้งจ่าย ปี 2567 บวก 5% = 54,132,750.00
4. ปี 2569 งบประมาณรายจ่ายที่ตั้งจ่าย ปี 2568 บวก 5% = 56,839,387.50
5. ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ) ผู้กรอกข้อมูล
(นางรุจิรดา วรรณพรม)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นายวิวรรธน์ ชัยบำรุง)
ปลัดเทศบาลตำบลม่วงยาย

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นายอภิธาร ทิพย์ตา)
นายกเทศมนตรีตำบลม่วงยาย

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

เทศบาลตำบลม่วงยายได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑.จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลม่วงยายเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓.ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔.จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กร หรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕.ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลการให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริหารของเจ้าหน้าที่

๖.ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลม่วงยายได้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักธรรมวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

ประกาศเทศบาลตำบลม่วงยาย

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

.....

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามแนวทางในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลม่วงยายแล้ว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอภิธาร ทิพย์ตา)

นายกเทศมนตรีตำบลม่วงยาย

ประกาศเทศบาลตำบลม่วงยาย

เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน

และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

.....

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๒ ๒๕๕และข้อ ๒๕๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลม่วงยาย จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอภิธาร ทิพย์ตา)

นายกเทศมนตรีตำบลม่วงยาย

โครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลม่วงยาย ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑) ฝ่ายอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการสังคม - งานสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานจราจร - งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานงบประมาณ	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑) ฝ่ายอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการสังคม - งานสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานจราจร - งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานงบประมาณ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานการบริหารงานบุคคลของเทศบาล - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานธุรการ - งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานการพาณิชย์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานการเลือกตั้ง - งานราชการทั่วไปของเทศบาล <u>กองคลัง</u> **๑) ฝ่ายบริหารงานคลัง** - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานธุรการ - งานบริการข้อมูล สถติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน	**๒) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป** - งานการบริหารงานบุคคลของเทศบาล - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานธุรการ - งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานการพาณิชย์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานการเลือกตั้ง - งานราชการทั่วไปของเทศบาล <u>กองคลัง</u> **๑) ฝ่ายบริหารงานคลัง** - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานธุรการ - งานบริการข้อมูล สถติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<u>กองช่าง</u> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน **๑) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานสำรวจ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง	<u>กองช่าง</u> **๑) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานสำรวจ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<u>กองการศึกษา</u> ๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	<u>กองการศึกษา</u> ๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล - งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานธุรการ	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล - งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีระสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานธุรการ

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลม่วงยาย ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
๑	สำนักปลัดเทศบาล	หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
๒	กองคลัง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการ เบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓	กองช่าง	มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมือง ตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติ การใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุน ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
๔	กองการศึกษา	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก งานธุรการ งานพัสดุและทรัพย์สิน งานการจ่ายเงิน การรับเงิน งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สินการเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย