



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล

อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

งานบริหารงานบุคคล

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

[www.viangtan-sao.go.th](http://www.viangtan-sao.go.th)

โทรศัพท์ ๐ ๕๔๓๓ ๘๖๗/๕

โทรสาร ๐ ๕๔๒๖ ๙๐๒๗

# คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผน การใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถ ดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง รวมทั้งการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วน ราชการใด จำนวนเท่าใด โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์กร ในรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในรอบ ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขึ้นเพื่อให้เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผน อัตรากำลังในรอบถัดไปขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบังเกิดผลดีต่อประชาชนและการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล

# สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑-๒
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔-๑๑
๑. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๒. แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ	
๓. การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ	
๔. ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	
๕. กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๓)	
๖. การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานอื่น	
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๕-๑๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๐-๒๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๐-๓๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๔-๔๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๔-๕๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๓-๕๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและขารกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔-๖๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๖-๖๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๙-๓/๘

## ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาลที่ ๓๕๓/๒๕๖๐  
เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล  
ลงวันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐
- บันทึกแจ้งเชิญคณะกรรมการเข้าร่วมประชุมพิจารณาแผน ฯ
- รายงานการประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล
- แบบ ๑ - ๖ (กรณีขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ลด)
- หลักฐานการเทียบเคียงอัตรากำลัง กับ อบท. ใกล้เคียง
- ข้อมูลสถิติปริมาณงานแต่ละตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล
- แบบสรุปการกำหนดตำแหน่ง หลังจากทีวิเคราะห์ปริมาณงานแต่ละตำแหน่ง
- ตารางสรุปจำนวนบุคลากรและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารของ อบท.
- คำแถลงงบประมาณ ปี ๒๕๖๐
- ตารางสรุปการขอปรับปรุงชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจให้สอดคล้องกับพนักงานส่วนตำบล

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

### ๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปางได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓) เพื่อเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง โดยมีระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของ พนักงานจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) นำ มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำ แผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑.๒ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ลำปาง สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล เวียงตาล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เวียงตาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน มิให้เกิดปัญหาคนล้นงานงานล้นคนได้

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับภาระงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องภารกิจถ่ายโอนและการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาลได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล ตามคำสั่ง อบต.เวียงตาลที่ ๓๕๓/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕ ๖๐ ประกอบด้วยนายก องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน กรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆในสังกัด ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำปาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงความคุ้มค่าต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงาน ขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะ การกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process) เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูล เปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่านวนอัตราต่อหน่วยงานจริง

๓.๕ การวิเคราะห์งานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการ นำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวน กรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย อาจต้องมีการ พิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความ คิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้อง ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ การถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะ เกษียณอายุไป หรือ ลาออก หรือ การโอน (ย้าย) เป็นต้น

๓.๖.๓ การแสดงความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายในองค์กร โดยผ่าน แบบสอบถามการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะงาน ใกล้เคียงกัน

๓.๘ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



◆ **กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

(๑) **แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย หรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

● **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการ กำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล มากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อ ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มี คุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิด ประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาของกลุ่มอาชีพ ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรลุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด อบต. ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง .งานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานนโยบายและแผน งานสาธารณสุข งานสิ่งแวดล้อม งานสวัสดิการและสังคม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

งานนิติการและการพาณิชย์ งานระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี นโยบาย งานส่งเสริมการเกษตรและการ  
รวมกลุ่มอาชีพ ฯลฯ ส่วนวุฒิมการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด

-๘-

ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงาน ส่วนตำบล แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม  
ความสามารถและตรงตามความรู้ และประสบการณ์ที่แต่ละคนมี ประกอบด้วย ตำแหน่ง หัวหน้าสำนัก  
ปลัด อบต. นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร นักวิชาการ  
คอมพิวเตอร์ นักพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานธุรการ และ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
เป็นต้น

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิมการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ  
แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่อง  
การเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิมการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้  
คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ  
ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี ประกอบด้วย ตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการกองคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคลัง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นักวิชาการ  
พัสดุ ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เป็นต้น

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิมการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ  
แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้น  
ที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิมการศึกษา ที่ใช้ใน  
การบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละ  
ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี  
ประกอบด้วย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง นายช่างโยธา นายช่างเขียนแบบ เป็นต้น

- **กองการศึกษา** ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ  
วุฒิมการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา  
การพัฒนาการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษาใน – นอกระบบ , กิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริม  
สนับสนุน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว ฯลฯ ส่วนวุฒิม  
การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน  
เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์  
ที่แต่ละคนมี ประกอบด้วย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ ครู ใน  
สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น

ทั้งนี้ ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดในหน่วยงานจะอยู่ภายใต้กำกับการดูแล ของ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในการขับเคลื่อนการบริหารงานราชการ

-๙-

### (๓) การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละตำแหน่งและส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า**  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ  $๘๒,๘๐๐$  นาที

#### หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $1,380 \times 60$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

(รายละเอียดตารางแสดงสถิติปริมาณงาน แนบท้ายภาคผนวก)

### (๔) ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล เวียงตาล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๔.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล เวียงตาล สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้ องค์การบริหารส่วนตำบล เวียงตาล สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบล เวียงตาล จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๔.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบล เวียงตาล จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๔.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เวียงตาล ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล เวียงตาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

-๑๐-

๔.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหา ภาระงานล้นคน กับภารกิจงานถ่ายโอน ภารกิจ งานใหม่ๆ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๔.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล เวียงตาล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบล เวียงตาล บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบล เวียงตาล โดยรวม

๔.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เวียงตาล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

#### (๕) กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล
- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน การมอบหมายงานในแต่ละส่วนราชการ เป็นต้น
- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๕.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๕.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง

๕.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๕.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อำเภอ และจังหวัด และประชาชนโดยทั่วไปรับทราบ

-๑๑-

### ข้อ ๖ การพิจารณาเปรียบเทียบ กรอบอัตรากำลังของหน่วยงานอื่นๆ

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล เวียงตาล ได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สัน กับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหล่ม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง เป็นพื้นที่ติดต่อกัน และมีลักษณะการปฏิบัติงาน ภารกิจ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สัน	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหล่ม
๑. ขนาดของ อบต.	อบต. ขนาดกลาง	อบต. ขนาดกลาง	อบต. ขนาดกลาง
๒. จำนวนประชากร	๘,๕๘๖ คน ๓,๓๖๘ ครัวเรือน	๔,๕๑๑ คน ๑,๖๓๔ ครัวเรือน	๕,๑๙๑ คน ๒,๐๐๒ ครัวเรือน
๓. จำนวนหมู่บ้าน	๑๑ หมู่บ้าน	๙ หมู่บ้าน	๙ หมู่บ้าน
๔. งบประมาณ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐)	๒๙,๙๖๑,๓๖๐ บาท	๒๘,๓๐๒,๐๐๐ บาท	๓๑,๖๐๐,๐๐๐ บาท
๕. ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	<p>โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการดังนี้</p> <p><u>๑.สำนักงานปลัดฯ อัตรากำลัง ๒๔ คน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-พ.ส่วนตำบล ๑๐ คน</li> <li>-พ.จ้างตามภารกิจ ๑๑ คน</li> <li>-พ.จ้างทั่วไป ๓ คน</li> </ul> <p><u>๒.กองคลัง อัตรากำลัง ๔ คน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-พ.ส่วนตำบล ๕ คน</li> <li>-ลูกจ้างประจำ ๑ คน</li> <li>-พ.จ้างตามภารกิจ ๒ คน</li> <li>-พ.จ้างทั่วไป - คน</li> </ul> <p><u>๓.กองช่างอัตรากำลัง ๖ คน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-พ.ส่วนตำบล ๓ คน</li> <li>-พ.จ้างตามภารกิจ ๓ คน</li> </ul>	<p>โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งเป็น ๓ ส่วนราชการดังนี้</p> <p><u>๑.สำนักงานปลัดฯ อัตรากำลัง ๑๖ คน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-พ.ส่วนตำบล ๘ คน</li> <li>-พ.ครู ๒ คน</li> <li>-พ.จ้างภารกิจ(อุดหนุน) ๒ คน</li> <li>-พ.จ้างตามภารกิจ ๓ คน</li> <li>-พ.จ้างทั่วไป ๑ คน</li> </ul> <p><u>๒.กองคลัง อัตรากำลัง ๖ คน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-พ.ส่วนตำบล ๔ คน</li> <li>-พ.จ้างตามภารกิจ ๒ คน</li> <li>-พ.จ้างทั่วไป - คน</li> </ul> <p><u>๓.กองช่างอัตรากำลัง ๔ คน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-พ.ส่วนตำบล ๓ คน</li> <li>-พ.จ้างตามภารกิจ - คน</li> </ul>	<p>โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งเป็น ๓ ส่วนราชการดังนี้</p> <p><u>๑.สำนักงานปลัดฯ อัตรากำลัง ๑๖ คน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-พ.ส่วนตำบล ๘ คน</li> <li>-พ.ครู ๓ คน</li> <li>-พ.จ้างภารกิจ(อุดหนุน) ๑ คน</li> <li>-พ.จ้างตามภารกิจ - คน</li> <li>-พ.จ้างทั่วไป ๔ คน</li> </ul> <p><u>๒.กองคลัง อัตรากำลัง ๔ คน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-พ.ส่วนตำบล ๔ คน</li> <li>-ลูกจ้างประจำ ๑ คน</li> <li>-ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ๑ คน</li> <li>-พ.จ้างตามภารกิจ - คน</li> </ul>

-พ.จ้างทั่วไป - คน ๔.กองการศึกษาฯ อัตรากำลัง ๑๓ คน -พ.ส่วนตำบล ๕ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๘ คน -พ.จ้างทั่วไป - คน รวมทั้งสิ้น ๕๓ คน	-พ.ส่วนตำบล ๓ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๑ คน -พ.จ้างทั่วไป - คน รวมทั้งสิ้น ๒๖ คน	-พ.จ้างทั่วไป ๒ คน ๓.กองช่างอัตรากำลัง ๖ คน -พ.ส่วนตำบล ๓ คน -พ.จ้างตามภารกิจ - คน -พ.จ้างทั่วไป ๓ คน รวมทั้งสิ้น ๓๐ คน
--	--	--

-๑๒-

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สั่น และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหล่ม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง และมีพื้นที่ที่ติดต่อกัน แต่ด้วยพื้นที่ตำบลเวียงตาลมีลักษณะเป็นภูเขาซับซ้อนและมีพื้นที่ที่ห่างกันไกลกัน ตลอดมีจำนวนประชากรและครัวเรือนที่มากกว่า จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลัง มีอัตรากำลังที่ไม่ต่างกันมากนัก ตลอดจนการกำหนดจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่มีอัตราจำนวนที่ใกล้เคียงกันอีกด้วย แต่เนื่องด้วยภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล มีความจำเป็นในด้านการดูแลสุขภาพ สุขภาวะชุมชน ตลอดจนปัญหาของสิ่งแวดล้อม นโยบายการจัดเก็บขยะต้นทาง เข้าสู่ชุมชน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติมจากเดิม เพื่อรองรับการปริมาณงาน ให้เหมาะสม และจำนวนปริมาณงานที่เกิดขึ้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหา งานล้นคน

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓) ตำแหน่งในสายงานต่างเพื่อรองรับภารกิจงาน และภาระค่างานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

◆ พนักงานส่วนตำบล

๑. สำนักงานปลัด อบต.

- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกร ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนานาชุมชน ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

จำนวน ๑ อัตรา

และได้เสนอขอกำหนดเพิ่ม ในตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ซึ่งปัจจุบันงานดังกล่าว ฯ ยังไม่มีผู้ดูแลงานอย่างชัดเจน ซึ่งส่งผลให้งานล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนพัฒนาจังหวัดลำปาง และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำปาง ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

-๑๓-

## ๒. กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการคลัง ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนพัฒนาจังหวัดลำปาง และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำปาง ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

## ๓. กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
  - นายช่างโยธา ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
  - นายช่างเขียนแบบ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

(พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนพัฒนาจังหวัดลำปาง และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำปาง ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

◆ ลูกจ้างประจำ เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาลได้กำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำ ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา เพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทาง ด้าน การเงิน และบัญชี สังกัด กองคลัง

◆ พนักงานจ้าง การกำหนดความต้องการพนักงานจ้าง ในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล ให้เป็นไปตามความเหมาะสม กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

### ๑.สำนักงานปลัด อบต.

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา



- พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๕ อัตรา
- คนสวน (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

#### พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานดับเพลิง จำนวน ๓ อัตรา

-๑๔-

### ๒. กองคลัง

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

#### ๓. กองช่าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

#### ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๕ อัตรา

๑. เนื่องด้วย ปริมาณงานด้าน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยมีโครงการ กิจกรรมต่างๆเกี่ยวกับ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น งานช่วยเหลืองานบรรเทาสาธารณภัย การช่วยเหลือและฟื้นฟูผู้ประสบภัยต่างๆ งานเฝ้าระวังป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และจัดระบบ การแพทย์ฉุกเฉินให้ประชาชน (กู้ชีพ-กู้ภัย อบต.เวียงตาล) (สายด่วน ๑๖๖๙) โดยมีรถปฏิบัติการฉุกเฉิน (กู้ชีพ) ๒ คัน เพื่อไว้บริการประชาชนที่ต้องการความช่วยเหลือตลอด ๒๔ ชั่วโมง ดังนั้น เพื่อให้การ ปฏิบัติงานภายในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัด สำนัก งานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล เวียงตาล สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า สอดรับกับนโยบายรัฐบาล/ผู้บริหาร สามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหได้อย่างเต็มที่ ทันท่วงที สอดคล้องกับสถานการณ์ ทางสังคมปัจจุบันและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อันจะทำให้การปฏิบัติราชการประสบผลสัมฤทธิ์และมี ประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

จึงได้เสนอขอกำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา ในสังกัด สำนักงานปลัด อบต. เพื่อรองรับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น

๒. เนื่องจากมีกรอบอัตรากำลังที่ว่าง ในตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา และได้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ตาลน้อย หมู่ที่ ๘ ตำบลเวียงตาล ข้อมูล ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ เพื่อประกอบการพิจารณาดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ตามภารกิจในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว ปรากฏว่ามีเด็กในศูนย์จำนวน ๑๐ คน ซึ่งตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดหลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดอัตราบุคลากรใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา มีอัตราครูผู้ดูแลเด็กเป็นไปตามสัดส่วน (ครู : นักเรียน) ๑:๑๐ หากมีเศษตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้เพิ่มครูผู้ดูแลเด็กได้อีก ๑ คน

-๑๕-

โดยจัดการศึกษาห้องละไม่เกิน ๒๐ คน หรือตามความเหมาะสมของพื้นที่ (กรณีอัตราผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็กให้ใช้สัดส่วนเช่นเดียวกับครูผู้ดูแลเด็ก) จึงขอปรับลดตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา จากเดิม ๕ อัตรา คงเหลือ จำนวน ๔ อัตรา

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน อย่างแท้จริงในพื้นที่ตำบลเวียงตาล ทั้งนี้ตามข้อมูลจาก แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน ซึ่งมีจำนวนประชากร รวมจำนวนทั้งสิ้น ๘, ๕๘๖ คน โดยแยกเป็นชาย ๔,๑๘๙ คน หญิง ๔,๓๙๗ คน มีจำนวนครัวเรือน ๓, ๓๖๘ ครัวเรือน (ข้อมูล ณ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๐) ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชน ได้อย่างแท้จริง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

##### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านและเรือกสวนไร่นา ในบางเส้นทางยังเป็นถนนลูกรัง และมีสภาพชำรุดเสียหาย เป็นหลุมเป็นบ่อและในฤดูฝนจะมีน้ำท่วมขังตลอดจนถนนคอสะพานและบริเวณตลิ่งลำน้ำจะชำรุดเสียหายและทรุดตัว รวมทั้งขาดทางระบายน้ำสาธารณะ เนื่องจากเหตุอุทกภัยในทุกปี ด้านสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ไฟส่องสว่าง และระบบประปาสาธารณะยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และไม่มีอาคาร/ศาลาเอนกประสงค์และสถานที่ในการดำเนินกิจกรรมในหมู่บ้าน

##### โครงการ/กิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๑. ดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก / ลาดยาง รางระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็ก (ค.ส.ล.) และดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมถนนและเส้นทางคมนาคมที่มีสภาพชำรุด เพื่อให้ราษฎรได้ใช้เส้นทางคมนาคมสัญจรและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาดได้อย่างสะดวกและปลอดภัย

๒. มีการขยายไฟฟ้าและไฟสาธารณะ (ไฟกิ่ง) ให้เพียงพอต่อความต้องการใช้ไฟฟ้าในการดำรงชีวิตประจำวัน

๓. มีการสร้างขยายเขตและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน เพื่อให้ราษฎรได้มีน้ำใช้สำหรับการอุปโภค-บริโภคและการเกษตรกรรม

๔. จัดให้สร้างอาคาร/ศาลาเอนกประสงค์และสถานที่ดำเนินกิจกรรมในหมู่บ้าน

ทั้งนี้ ตามลักษณะงานภาระหน้าที่และความรับผิดชอบซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ เกี่ยวให้กับมีหน้าที่และความรับผิดชอบซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานช่าง เกี่ยวกับการวางแผนโครงการ รวบรวมและสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการสำรวจ ออกแบบ การจัดข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวข้องกับการวางแผนควบคุม การประเมินราคาตรวจรับงวดงานเพื่อเบิกจ่ายเงิน ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาในงาน

-๑๖-

ออกแบบก่อสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนงานดังกล่าว ฯ ในสังกัด กองช่าง ดังนี้

- ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ระดับ ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างเขียนแบบ ระดับ ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

#### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

มีราษฎรส่วนใหญ่ในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ราคาต้นทุนของการผลผลิต การเกษตรที่มีราคาสูง รวมทั้งประสบปัญหาโรคพืชและศัตรูพืชระบาด ส่งผลให้ผลผลิตทางการเกษตรลดลง และขาดคุณภาพ และราคาตกต่ำ รวมทั้งขาดเงินทุนหมุนเวียน การทิ้งปัญหาว่างงาน ขาดอาชีพเสริมหลังฤดูการเก็บเกี่ยว

#### โครงการ/กิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๑. สร้างศูนย์แหล่งความรู้หรือศูนย์ให้คำแนะนำปรึกษาให้กับราษฎรทางการเกษตร เช่น ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการอาชีพ และการศึกษาดูงาน

๒. จัดตั้งกองทุนช่วยเหลือแก่เกษตรกรประชาชนขาดเงินทุนหมุนเวียนและขาดทักษะในการประกอบอาชีพ

๓. จัดตั้งกลุ่มอาชีพเศรษฐกิจชุมชนที่มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมรายได้แก่ครอบครัว

๔. ให้มีการสถานที่จำหน่ายสินค้าและผลผลิตทางการเกษตร

ทั้งนี้ ตามลักษณะงานภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ นี้ต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร การพัฒนาและส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพของประชาชน พัฒนา ศักยภาพกลุ่มอาชีพ ส่งเสริมเงินทุนหมุนเวียนกลุ่มอาชีพ/เศรษฐกิจชุมชน เพื่อการเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัวในด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน การตลาดจำหน่ายสินค้า OTOP (ผลิตภัณฑ์ชุมชน/หมู่บ้าน) การส่งเสริมและขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติและการดำเนินชีวิตของประชาชน และการส่งเสริม บริหารงานคลังการเงินและบัญชี การบริหารการเงิน การงบประมาณและการบัญชี งานการจัดเก็บรายได้ งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ

ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ครั้วเรือน และการดูแลสถานการณ์การเงินการคลังของส่วนราชการ จึงกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล เพื่อรับผิดชอบในส่วนงานดังกล่าว ฯ คือ

๑. ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานคลัง) ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ชำนาญการ/ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ ชำนาญการ/ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิชาการพัสดุ ระดับ ชำนาญการ/ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักพัฒนาชุมชน ระดับ ชำนาญการ/ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

-๑๓/-

#### ๔.๓ ด้านสังคม

๑. ปัญหาความเสื่อมล้ำในสังคม โดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ในพื้นที่ยังมีอยู่มากทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในสังคม โดยเฉพาะการเข้าถึงบริการ จากภาครัฐ
๒. ประชาชนในพื้นที่ยังประสบปัญหาสุขภาพอนามัย โดยเฉพาะโรคติดต่อและโรคระบาดต่าง ๆ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก โรคอุจจาระร่วง และโรคพิษสุนัขบ้า รวมทั้งการแพร่ระบาดของยาเสพติด ในกลุ่มเยาวชน วัยรุ่น อันเนื่องมาจากปัญหาการขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัวหรือพื้นที่เสี่ยงในชุมชนยังมีอยู่มาก
๓. ปัญหาการขาดคุณธรรม คีลธรรม และห่างไกลจากวัดของประชาชน เนื่องจากการถูกครอบงำโดยวัตถุนิยม ทำให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกกลืนและห่างหายไปจากชุมชน

#### โครงการ/กิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๑. ให้มีการบริการทางด้านงานสวัสดิการหรือกองทุนสำหรับผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันในสังคม โดยเฉพาะการเข้าถึงบริการจากภาครัฐ โดยจัดการให้การบริการ การแพทย์ฉุกเฉิน (กู้ชีพ-กู้ภัย) การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ป้องกันโรคระบาด ต่างๆ
๓. มีการบริการสาธารณสุขที่ดี เช่น มีการเฝ้าระวังโรคระบาดต่างๆ ได้แก่ โรคไข้เลือดออกโรคอุจจาระร่วง และโรคพิษสุนัขบ้า รวมทั้งการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๔. ให้มีการส่งเสริมความรู้และจัดกิจกรรมทางด้านวัฒนธรรมประเพณีที่ดีที่มีแต่โบราณ ตำบล

ทั้งนี้ ตามลักษณะงานภาระหน้าที่และความรับผิดชอบนี้ต้องปฏิบัติงานลักษณะงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ **งานสวัสดิการและสังคม** สังกัด สำนักปลัด อบต. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสวัสดิการและสังคม ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานข้อมูล งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และใน **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการวางแผน กำหนดนโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษาปฐมวัย สรรวจเก็บข้อมูลสถิติการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย พัฒนาหลักสูตรผลประเมินผลควบคุมมาตรฐานสถานศึกษา เพื่อนำไป

ประกอบการศึกษาการจัดการศึกษา และส่งเสริมการศึกษาทั้งใน-นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริมพัฒนากิจกรรมเด็กและเยาวชน ส่งเสริมสนับสนุนกิจการศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ ส่งเสริมพัฒนาแหล่งการท่องเที่ยวสถานที่เกี่ยวข้องจึงได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนงานดังกล่าว ๗ ๒ ส่วน คือ

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา  
จำนวน ๑ อัตรา และ ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๔ อัตรา สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ครบทุกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

-๑๘-

๒. นักพัฒนาชุมชน ระดับ ชำนาญการ/ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

๓. นักวิชาการสุขาภิบาล ระดับ ชำนาญการ/ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

๔. เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

#### ๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการไม่เล็งเห็นความสำคัญของการปกครองในรูปแบบของท้องถิ่นและประชาชนส่วนใหญ่ยึดติดกับรัฐสวัสดิการ

#### โครงการ/กิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมคิด/วางแผน ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล  
๒. มีการจัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน เพื่อร่วมคิด/วางแผน สนับสนุนแผนพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการติดตามและประเมินผล

๓. ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์

๔. ให้บริการทุกระดับประทับใจ รวดเร็วขั้นตอนในการปฏิบัติ

๕. จัดหาบุคลากร อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เพียงพอ ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตามลักษณะงานภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ นี้ต้องปฏิบัติงานในการปฏิบัติราชการ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กฎหมายกำหนด ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดระบบบริการสาธารณะให้เกิดประโยชน์ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล จึงได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนงานดังกล่าว ๗ ดังนี้

- นักบริหารงาน อบต. ระดับ กลาง จำนวน ๑ อัตรา, นักบริหารงาน อบต. ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา

- นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ชำนาญการ/ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชำนาญการ/ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ชำนาญการ/ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกร ระดับ ชำนาญการ/ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับ ชำนาญการ/ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

-๑๙-

#### ๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาเกี่ยวกับ การตัดต้นไม้และพื้นที่ป่าลดสภาพเสื่อมโทรมส่งผลให้แหล่งต้นน้ำของตำบลเวียงตาลและอำเภอห้างฉัตรถูกทำลาย เกิดปัญหาไฟป่าที่ในช่วงหน้าแล้ง ปัญหาการทิ้งขยะของหมู่บ้าน ในที่ดินสาธารณะและใกล้ แหล่งบริเวณลำน้ำ รวมทั้งประชาชนไม่มีส่วนร่วมและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### โครงการ/กิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๑. ให้มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อม
  ๒. ต้องการมีสภาพแวดล้อมที่ดี บ้านเมืองสะอาด มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นเมืองน่าอยู่มีภูมิทัศน์ที่สวยงาม
  ๓. แก้ไขปัญหาหมอกควันไฟซึ่งส่งผลต่อสภาพสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษ
  ๔. จัดหาถังขยะให้เพียงพอแก่ความต้องการของประชาชน ขยะไม่ตกค้าง และมีระบบกำจัดขยะที่ถูกหลักสุขาภิบาล
- ทั้งนี้ ตามลักษณะงานภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ นี้ต้องปฏิบัติงานในการปฏิบัติราชการ ตามอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานทางด้านงานสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่วนราชการที่ต้องรับผิดชอบ คือ สำนักปลัด อบต. ซึ่งมีภาระ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานงานสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย งานวิชาการและส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมงานอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมด้านต่างๆ การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและงานแผนพลังงานชุมชน ประกอบด้วย การจัดทำแผนพลังงานชุมชน การส่งเสริมและบริหารจัดการพลังงานชุมชน การรณรงค์และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์พลังงานและปฏิบัติงานอื่นที่

## ๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่นของ อบต. ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

### ◆ ยุทธศาสตร์การพัฒนาชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

ที่มา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ มาตรา ๖๕ กำหนดไว้ว่า “รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย”

### วิสัยทัศน์ประเทศไทย

“มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข ภายใต้ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ คนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



◆ **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)**

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ที่ให้ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน”

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง

และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ  
ธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

◆ **แผนพัฒนาจังหวัดลำปาง ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)**

**วิสัยทัศน์จังหวัดลำปาง (Vision) “ลำปางเมืองน่าอยู่ นครแห่งความสุข”**

จากการระดมความคิดเห็นทุกภาคส่วน รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อเสนอเชิงนโยบายของเครือข่ายต่างๆของจังหวัดลำปาง ทุกภาคส่วนมีความเห็นตรงกันที่จะพัฒนาเมืองลำปางให้เป็นเมืองน่าอยู่ สังคม วัฒนธรรมเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวการค้า การลงทุน เกษตร ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสมดุลการบริหารจัดการ เน้นการการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมการบริหารจัดการชุมชนแบบ (บวร) เชื่อมความสัมพันธ์บ้าน วัด โรงเรียนเพื่อพัฒนาร่วมกัน รวมทั้งการบริหารจัดการรูปแบบ



เครือข่ายที่มีการเชื่อมโยงในทุกระดับตั้งแต่หมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด สมดุลการใช้องค์ความรู้ โดยการผสมผสานองค์ความรู้สมัยใหม่ และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อได้แนวทางในการการบริหารจัดการ ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่หรือชุมชน

-๒๒-

### ◆ ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดลำปาง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานของเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การสร้างเสริมและพัฒนาจังหวัดลำปางให้มีความพร้อมรองรับการเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐานแบบครบวงจร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และสังคมลำปางให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้มีความเข้มแข็งมีภูมิคุ้มกันสามารถดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕** การรักษาความมั่นคงการจัดระเบียบสังคมและสร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖** การส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗** การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาล

### ◆ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง

#### วิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปางเป็นองค์กรแห่งความสุข”

องค์กรแห่งความสุข หมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยให้หลักกฎหมายหลักธรรมาภิบาล หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักการบูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐ เอกชน การเชื่อมโยง การประสานแผนงาน/โครงการ การ

บริหารงานที่ควบคู่ไปกับเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาศักยภาพของทุนมนุษย์/ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สาธารณะอย่างทั่วถึง ภายใต้ความเป็นกลาง ความเสมอภาค เป็นธรรม และเป็น สังคมแห่งความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

-๒๓-

## ◆ นโยบายการพัฒนาอำเภอ

### วิสัยทัศน์ของอำเภอห้างฉัตร

“ห้างฉัตรร่มเย็น เป็นเมืองแห่งวัฒนธรรม นำเรื่องเศรษฐกิจ ปลอดภัยเสพติด  
ทุกชุมชน ทุกคนร่วมพัฒนา พาสู่คุณภาพชีวิตที่ดี”

โดยมีรายละเอียด เป้าประสงค์ของการพัฒนาอำเภอ

๑. ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. ส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดและ  
การรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. การส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีและการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติ  
มิชอบ
๔. ส่งเสริมเป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตร
๕. ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและการบริหารประชาชน
๖. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. การพัฒนาด้านการสาธารณสุข
๘. การจัดการศึกษา
๙. การจัดการด้านศาสนาและวัฒนธรรม

## ◆ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล  
เวียงตาล นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตาม แผนพัฒนา  
ท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา  
ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเวียงตาล คือ “เวียงตาลนำอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจมั่นคง สิ่งแวดล้อม  
ยั่งยืน” หมายถึง “องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล พัฒนาไปสู่ความเป็นเมืองนำอยู่ สถานที่

นำท่องเที่ยว ครอบครัวมีความอบอุ่นและสงบสุข ชุมชนมีความเข้มแข็ง เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองและ การพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้วยการบริหารจัดการที่ดี โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ร่วมแก้ไขปัญหาใน หมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่ อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ ตำบลเวียงตาลเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล เวียงตาล ได้กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

-๒๔-

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**

๑. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน เพื่อให้ประชาชนมีความ สะดวกในการเดินทาง มีความปลอดภัย สามารถเชื่อมโยงเส้นทางการจราจรระหว่างตำบล
๒. การพัฒนาด้านสาธารณสุขปโภค และสาธารณสุขการ เพื่อให้ประชาชนได้รับการ บริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
๓. การก่อสร้างและปรับปรุงดูแลรักษาแหล่งน้ำ เพื่อการประกอบอาชีพและใช้ ในชีวิตประจำวัน

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๑. การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เช่น การประชุม การฝึกอบรม การสัมมนา การให้ความรู้ การสร้างจิตสำนึก และความตระหนัก ในการดูแล รักษาสิ่งแวดล้อม การเก็บ การทิ้ง การขนขยะที่ถูกต้อง ฯลฯ เพื่อคงไว้ซึ่ง ความสมดุลของ ระบบนิเวศน์ และไม่ส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตของประชาชน
๒. การอนุรักษ์ การฟื้นฟู การเฝ้าระวัง และการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เช่นกิจกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชนและภาคประชาชน

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม**

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับ บริการสาธารณสุขที่เหมาะสม การเข้าถึงบริการของรัฐ โดยประสานการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน
๒. การจัดการศึกษา โดยส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน และ ประชาชน ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
๓. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนเกิดความรัก ความภาคภูมิใจ การอนุรักษ์ แลกการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น อยู่คู่กับตำบลเวียงตาลตลอดไป

๔. การป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนให้มีสุขภาพแข็งแรง การออกกำลังกาย ลดภาวะการเกิดโรคจากพฤติกรรม

๕. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยส่งเสริมให้ประชาชนมีความรัก ความสามัคคี การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาชุมชน การสร้างความเสมอภาค

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจ**

๑. การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนประกอบอาชีพที่สร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว

๒. การส่งเสริมการตลาดและการใช้สินค้าท้องถิ่น ส่งเสริมให้ประชาชนใช้สินค้าที่ผลิตในชุมชน การประชาสัมพันธ์สินค้าชุมชนท้องถิ่น

-๒๕-

๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ประชาชนเจ้าของพื้นที่มีส่วนร่วม การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารและพัฒนาองค์กร**

๑. การพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน

๒. การปรับปรุง การพัฒนาเครื่องมือและเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ดี พร้อมสำหรับการให้บริการประชาชน และมีสถานที่ปฏิบัติงานที่สะอาด สะดวก

๓. การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในกิจการท้องถิ่น การสร้างจิตสำนึกการเป็นพลเมืองที่ดี

๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำโครงการกิจกรรม การสร้างความเสมอภาค

๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน การป้องกันรักษาชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

#### **◆ การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน ๙ นโยบาย ดังนี้**

๑. นโยบายด้านเศรษฐกิจ/โครงสร้างพื้นฐาน

๒. นโยบายด้านการเกษตร

๓. นโยบายด้านการศึกษา

๔. นโยบายด้านสังคม คุณภาพชีวิต และสาธารณสุข

๕. นโยบายด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. นโยบายด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

๗. นโยบายด้านบริหารการจัดการ
๘. นโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
๙. นโยบายด้านการท่องเที่ยว

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ อำนาจหน้าที่ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ดังนี้

-๒๖-

#### ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

(๒) การสาธารณสุขปศุสัตว์

(๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

#### ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การส่งเสริมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ

(๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๕) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

#### ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การ

บริหารส่วนตำบล

#### ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

-๒๓/-

**๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

◆ **การวิเคราะห์กรอบ ตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาลเพื่อพัฒนาท้องถิ่น**

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ดังนี้

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)**

**จุดแข็ง (Strength = S)**

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย รวมทั้งเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร  
สำคัญของอำเภอห้วยฉัตร
๒. ทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เหมาะสม เป็นเส้นทางการคมนาคม การขนส่งเชื่อมโยง  
ระหว่างเขตพื้นที่ระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด
๓. มีหน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานสนับสนุนการพัฒนา
๔. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน
๕. ชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และ  
โบราณสถานที่มีคุณค่า
๖. มีโรงงานอุตสาหกรรมหลายแห่งในพื้นที่

-๒๔-

### จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้ ภูเขา และมีปัญหาความแห้งแล้ง
๒. ขาดน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรและอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง
๓. หมู่บ้านที่อยู่ห่างไกลและอยู่บนพื้นที่สูงมีปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต  
เนื่องจากขาดโอกาสในการพัฒนา
๔. ภาคการเกษตรขาดการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องและครบวงจร
๕. แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่เป็นจุดขาย และโบราณสถานเริ่มเสื่อมโทรม มีการ  
พัฒนาอย่างไม่ถูกต้อง
๖. มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาขยะ ลำน้ำตื้นเขิน รวมถึงการบุกรุกพื้นที่ป่าและ  
ที่ดินของรัฐจากราษฎร ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้ประโยชน์ต่อการ  
พัฒนาเริ่มเสื่อมโทรม
๗. ชุมชนและองค์กรในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๘. วิถีชีวิตของคนในพื้นที่ตำบลเวียงตาลมีความแตกต่าง บางพื้นที่มีสภาพเป็นสังคม  
เมือง บางพื้นที่ยังมีสภาพสังคมชนบท ทำให้มีความต้องการในการพัฒนาต่างกัน
๙. ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น โดยเฉพาะงบประมาณด้านโครงสร้าง  
พื้นฐานที่จำเป็น

**การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis) (การประเมินสถานการณ์  
สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง)**

### โอกาส (Opportunity = O)

๑. รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย  
การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลังและการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง  
โดยเฉพาะ
๒. การส่งเสริม/สนับสนุนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของประชาชน

๓. นโยบายต่อต้านยาเสพติดของรัฐบาล ทำให้เกิดกระแสการตอบรับจากชุมชนมากขึ้น
๔. นโยบายส่งเสริมผลิตภัณธ์ OTOP ทำให้ประชาชนเกิดความตื่นตัวในการพัฒนาสินค้าและการกระตุ้นเศรษฐกิจ
๕. นโยบายการจัดทำแผนชุมชน ทำให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของตนเอง
๖. นโยบายการกระจายอำนาจและทรัพยากรสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นได้เข้าไปบริหารจัดการโครงการ/กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น
๗. สื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ให้ความสำคัญและสนใจงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการสะท้อนความคิดเห็นของประชาชนในแง่มุมต่าง ๆ

-๒๙-

### ข้อจำกัด (Threats)

๑. การตอบรับวัฒนธรรมบริโภคนิยมของประชาชน
  ๒. ขาดความร่วมมือและประสานงานอย่างจริงจัง ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ
  ๓. ปัญหายาเสพติดและอาชญากรรม ส่งผลกระทบต่อการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ของประชาชนในพื้นที่
  ๔. การถ่ายโอนภารกิจด้านการบริการสาธารณะต่าง ๆ ขาดความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติและการอุดหนุนงบประมาณ
  ๕. ปัญหาความต้องการและการเรียกร้องบริการต่าง ๆ จากประชาชนมีมากขึ้น
- สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอก จากปัญหาการเปลี่ยนแปลงจากสังคมและเศรษฐกิจทั้งระดับชาติและระดับระหว่างประเทศ ย่อมมีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะกระแสโลกาภิวัตน์ (*Globalization*) ที่มีส่วนและอิทธิพลต่อการพัฒนาท้องถิ่น สังคม เศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน กระแสโลกาภิวัตน์ที่เห็นได้ชัดเจนและมีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

### **๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ**

#### ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การป้องกันและระงับโรคระบาด/โรคติดต่อ
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การส่งเสริมการจัดการศึกษา
๖. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น



๗. การจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๘. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๙. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของอบต.
๑๐. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

### **ภารกิจรอง**

๑. การพัฒนาและปรับปรุงการท่องเที่ยว
๒. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๓. การส่งเสริมการลงทุนและกิจการพาณิชย์
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

-๓๐-

## **๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

### **◆ วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศ นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า หน่วยงานมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานใน หน่วยงาน ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### **๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**

##### **๑.๑ S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายใน หน่วยงาน เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### **๑.๒ W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่ง หน่วยงาน จะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

#### **๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**

##### **๒.๑ O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานของ หน่วยงาน โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผล มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการ บริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล (ระดับตัวบุคลากร)**

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
๑. บุคลากรมีภูมิชำนาญในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ ความสามารถ ไม่สอดคล้อง ตำแหน่งหรือภารกิจของ อบต.ที่ได้รับมอบหมาย ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิด ความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่ เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับ ความ ยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ กับความต้องการของประชาชน ๔. ไม่ได้รับการอบรมความรู้ตามสายงานนั้น ๆ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
<p>๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล ชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน</p> <p>๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น</p> <p>๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น</p> <p>๔. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย</p> <p>๕. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล</p>	<p>๑. จำนวนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลน ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน ตามภารกิจ และภารกิจถ่ายโอน</p> <p>๒. ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อย</p> <p>๓. พื้นที่ตำบลเวียงตาลในบางหมู่บ้าน อยู่ไกล องค์การบริหารส่วนตำบลห่างไกลอำเภอ ทำให้การประสานงานกับหน่วยงานราชการลำบาก</p> <p>๔. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์</p>

โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
<p>๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้น ตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจฯ</p> <p>๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. มีการปลูกพืช หรือทำเกษตรหลากหลายชนิดของประชาชนในตำบล</p> <p>๔. กฎหมายกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๕. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น</p>	<p>๑. อำนาจหน้าที่ที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีชัดเจน</p> <p>๒. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบล จากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค</p> <p>๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอภารกิจการถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น</p> <p>๔. มีภาระราคาของต่าง ๆ ราคาแพงอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๕. ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ</p> <p>๖. ปัญหาความต้องการและการเรียกร้องบริการต่าง ๆ จากประชาชนมีมากขึ้น</p>

-๓๓-

โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
<p>๖. ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมือง ทางความคิดเห็นน้อย</p> <p>๗. มีวัด และสถานธรรม ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล</p> <p>๘. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง</p> <p>๙. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน หรือตามแพทย์นัด</p>	<p>๗. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาของ บุตรหลาน ให้ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา</p>

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาลได้ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ **สำนักปลัด อบต.กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ทั้งสิ้น ๕๓ อัตรာ แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัดอบต. และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณที่เพิ่มขึ้น

## ๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้อง ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ ดังนี้

### ๔.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานสาธารณสุข ๑.๕ งานสิ่งแวดล้อม ๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานนิติการและการพาณิชย์ ๑.๙ งานระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตรและอาชีพ	<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานสาธารณสุข ๑.๕ งานสิ่งแวดล้อม ๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานนิติการและการพาณิชย์ ๑.๙ งานระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตรและอาชีพ	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน	

๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  <b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  <b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	
---	---	--

-๓๕-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษาใน-นอกระบบ ๔.๔ งานส่งเสริมสนับสนุน ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ๔.๕ งานส่งเสริมการกีฬานันทนาการและการท่องเที่ยว	<b>๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษาใน-นอกระบบ ๔.๔ งานส่งเสริมสนับสนุน ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ๔.๕ งานส่งเสริมการกีฬานันทนาการและการท่องเที่ยว	

#### ๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๔.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้ การบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ณ ปัจจุบันมี องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล ได้มี ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา และได้กำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ตลอดจนมีฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด อบต.
  - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๙ อัตรา
  - ๑.๓ พนักงานจ้าง ๑๓ อัตรา
๒. กองคลัง
  - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา
  - ๒.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
  - ๒.๓ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา
๓. กองช่าง
  - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา
  - ๓.๒ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

-๓๖-

๔. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
  - ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา
  - ๔.๒ พนักงานครู ๔ อัตรา
  - ๔.๓ พนักงานจ้าง ๙ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เวียงตาล เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (หัวหน้าสำนัก / ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น ) ๔ ส่วนราชการ ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๓) การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกำหนดจำนวนอัตรากันในแต่ละสายงานตามตารางดังนี้

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงานส่วนตำบล	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	๑.งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	๖	-
	๒.งานสิ่งแวดล้อม		-	-	-

<b>อบต.</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา	๓.งานบริหารงานบุคคล	๑	-	-	-
	๔.งานนิติการและการพาณิชย์				
	๕.งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-
	๖.งานส่งเสริมการเกษตรและการรวมกลุ่มอาชีพ				
	๗.งานสาธารณสุข	๑	๑	-	-
	๘.งานสวัสดิการและสังคม	๑	-	๑	-
	๙.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๓	๓
	๑๐.งานระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี	๑	-	-	-

-๓๓/-

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงานส่วนตำบล	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
<b>กองคลัง</b> ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง) จำนวน ๑ อัตรา	งานการเงิน	๑	๑	-	-
	งานบัญชี	๑	-	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
<b>กองช่าง</b> ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) จำนวน ๑ อัตรา	งานก่อสร้าง	๑	-	๑	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร				
	งานผังเมือง	๑	-	๑	-
	งานประสานสาธารณูปโภค				
	งานเบิกจ่ายของกองช่าง	-	-	๑	-
<b>กองการศึกษา ๗</b> ผอ.กองการศึกษา ๗ (นักบริหารงานการศึกษา) จำนวน ๑ อัตรา	งานบริหารการศึกษา				
	งานส่งเสริมการศึกษาใน - นอกกระบบ , กิจกรรมเด็กและเยาวชน				
	งานส่งเสริมสนับสนุน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม	๑	-	๒	-
	งานส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว				
	งานการศึกษาปฐมวัย	๔	-	๓	-



	(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ ศูนย์)				
--	------------------------------------	--	--	--	--

-๓๘-

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล

สำนักงานปลัด อบต.

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (นาทีก)	ระยะเวลาที่ ใช้/เรื่อง(นาทีก)	หมายเหตุ
๑.งานบริหารงานทั่วไป	๑,๕๔๕	๑๒๐	๑๘๕,๕๐๐	
๒.งานบริหารงานบุคคล	๕๖๐	๓๖๐	๒๐๑,๖๐๐	
๓.งานนโยบายและแผน	๔๕๐	๓๖๐	๑๖๒,๐๐๐	
๔.งานสาธารณสุข	๒๕๒	๑๒๐	๓๐,๒๔๐	
๕.งานสิ่งแวดล้อม	๒๖๐	๓๖๐	๙๓,๖๐๐	
๖.งานสวัสดิการและสังคม	๓๕๐	๑๒๐	๔๒,๐๐๐	
๗.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓/๑๕	๑๒๐	๔๕,๘๐๐	
๘.งานนิติการและการพาณิชย์	๑๖๐	๑๒๐	๑๙,๒๐๐	
๙.งานระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี	๑๑๕	๑๒๐	๑๓,๘๐๐	
๑๐.งานส่งเสริมการเกษตรและการรวมกลุ่มอาชีพ	๒๑๕	๓๖๐	๓๓,๕๐๐	
รวม			๘๙๖,๐๔๐	= ๑๐.๔๙

กองคลัง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (นาทีก)	ระยะเวลาที่ ใช้/เรื่อง(นาทีก)	หมายเหตุ
๑.งานการเงิน	๑,๑๕๐	๑๒๐	๑๓๘,๐๐๐	
๒.งานบัญชี	๑,๒๕๐	๑๒๐	๑๕๐,๐๐๐	
๓.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๘๕๐	๑๒๐	๑๐๒,๐๐๐	
๔.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๕๘๐	๑๘๐	๑๐๔,๕๐๐	
รวม			๕๙๔,๕๐๐	๓/๒๓

-๓๙-

#### กองช่าง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (นาทีก)	ระยะเวลาที่ ใช้/เรื่อง(นาทีก)	หมายเหตุ
๑.งานก่อสร้าง	๒๘๙	๓๖๐	๑๐๔,๐๕๐	
๒.งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑๕๘	๑๒๐	๑๘,๙๖๐	
๓.งานผังเมือง	๒๑๕	๑๒๐	๒๕,๘๐๐	
๔.งานประสานสาธารณูปโภค	๑๖๐	๑๖๐	๒๕,๖๐๐	
รวม			๒๐๐,๐๐๐	๒.๔๑

#### กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (นาทีก)	ระยะเวลาที่ ใช้/เรื่อง(นาทีก)	หมายเหตุ
งานบริหารการศึกษา	๔๕๒	๑๒๐	๕๔,๒๔๐	
งานการศึกษาปฐมวัย	๕๕๐	๑๒๐	๖๖,๐๐๐	
งานส่งเสริมการศึกษาใน - นอกกระบบ ,	๓๒๐	๑๖๐	๕๑,๒๐๐	

กิจกรรมเด็กและเยาวชน				
งานส่งเสริมสนับสนุน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม	๓๕๖	๑๒๐	๔๒,๓๒๐	
งานส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และการ ท่องเที่ยว	๒๑๒	๓๖๐	๓๖,๓๒๐	
รวม			๒๙๐,๔๘๐	๓.๕๐

-๔๐-

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งและปริมาณงานดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ แยกตามตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
		<b>รวม ๑ ตำแหน่ง</b>					
๓	สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๔		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	-	
๕		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	๑	-	
๖		นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	วิชาการ	๑	๑	-	
๗		นิติกร	วิชาการ	๑	-	๑	ว่าง
๘		นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาการ	๑	๑	-	
๙		นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	๑	-	๑	กำหนด ใหม่
๑๐		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๑		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๑๒		เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๑๓		ผช.เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	

๑๔		ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๕		ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	กำหนดใหม่
๑๖		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๕	-	
๑๗		คนสวน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
๑๘		พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๙		พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	
		<b>รวม ๑๖ ตำแหน่ง</b>					
๒๐	<b>กองคลัง</b>	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒๑		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	๑	-	
๒๒		นักวิชาการคลัง	วิชาการ	๑	๑	-	
๒๓		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๑	๑	-	
๒๔		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๑	๑	-	

-๔๑-

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๒๕		จพง.การเงินและบัญชี	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
๒๖		ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๒๗		ผช.จนท.พัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
		<b>รวม ๔ ตำแหน่ง</b>					
	<b>กองช่าง</b>	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒๘		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	๑	-	
๒๙		นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๓๐		ผช.นายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๓๑		ผช.จพง.พัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๓๒		ผช.จนท.บันทึกข้อมูล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
		<b>รวม ๖ ตำแหน่ง</b>					
๓๓	<b>กองการศึกษา ฯ</b>	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓๔		ครู	ค.ศ. ๑	๔	๔	-	
๓๕		ผช.หน.ศพด.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
๓๖		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๕	-	ปรับลด ๑
๓๗		ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	

๓๘	ผช.จนท.ธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
	รวม ๖ ตำแหน่ง					
รวมทั้งสิ้น			๕๔	๕๓	๓	

-๔๒-

### สรุปบทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตราที่มีอยู่ในปัจจุบัน

◆ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล มีจำนวนพนักงานส่วนตำบล ประเภทบริหาร จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา และ รองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

◆ สำนักงานปลัด อบต. -มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ทั้งหมด จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ๒๒ อัตรา แยกเป็น

ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา

ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

ปัจจุบันในสำนักงานปลัด อบต. จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ๒๒ อัตรา มีจำนวน อัตราว่าง ๑ อัตรา และขอเสนอความเห็นเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณที่มากขึ้น

◆ กองคลัง -มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ทั้งหมด จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา แยกเป็น

ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ อัตรา

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา

ปัจจุบันใน กองคลัง จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ไม่มีอัตราตำแหน่งว่าง

◇ กองช่าง –มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ทั้งหมด จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา แยกเป็น

ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา

ปัจจุบันใน กองช่าง จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ไม่มีอัตราตำแหน่งว่าง

◇ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม –มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ทั้งหมด จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา แยกเป็น

ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล ครู จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา

-๔๓-

ปัจจุบันใน กองการศึกษา และศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา มีอัตราตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา จึงขอปรับลด ในอัตราตำแหน่งที่ว่าง และเนื่องจากปริมาณงานลดลง และปฏิบัติให้ถูกต้องระเบียบของมาตรฐานงานบริหารส่วนบุคคลการทางศึกษา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาลทุกส่วนราชการต้องการ  
การอัตรากำลังทั้งหมด ๓๖ ตำแหน่ง ๕๓ อัตรา ดังนี้

๑.พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๙ อัตรา

๒.พนักงานส่วนตำบล (ไม่มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑ อัตรา

๓.พนักงานส่วนตำบล ครู (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๔ อัตรา

๔.พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๒๔ อัตรา

๕.พนักงานจ้างตามภารกิจ (ไม่มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑ อัตรา

๖.พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๓ อัตรา

สรุป จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่า อัตรากำลังที่อยู่ ไม่เพียงพอ กับปริมาณงานที่มากขึ้น ในด้านงานสาธารณสุขและ งานสิ่งแวดล้อม และงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่มีความยากและจะต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญงาน จึงได้ขอเสนอความเห็นขอตำแหน่งของ พนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา

ทั้งนี้แจ้งเสนอขอปรับปรุงชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจให้สอดคล้องกับ

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓/ ตำแหน่ง เนื่องจากสัญญาของพนักงานจ้างใกล้หมดสัญญาจ้างในวันที่

๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นี้ (รายละเอียดตามตารางสรุปตารางการขอปรับปรุงชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามภารกิจให้สอดคล้องกับพนักงานส่วนตำบล ในภาคผนวก)

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบล เวียงตาล ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล ใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาองค์กร

-๔๔-

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. การพัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ๒. การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค และ สาธารณูปการ ๓. การก่อสร้างและปรับปรุงดูแลรักษาแหล่งน้ำ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นายช่างโยธา - นายช่างเขียนแบบ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. การอนุรักษ์ การฟื้นฟู การเฝ้าระวัง และการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - นักวิชาการสุขาภิบาล (งานสิ่งแวดล้อม สำนักปลัดอบต.) - นักจัดการงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม	๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ๒. การศึกษา ๓. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔. การป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ของประชาชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (กอง

	๕. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน	การศึกษา) - ครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> <b>การพัฒนาเศรษฐกิจ</b>	๑. การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน ๒. การส่งเสริมการตลาดและการใช้สินค้าท้องถิ่น ๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักวิชาการคอมพิวเตอร์ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้

-๔๕-

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> <b>การพัฒนาการบริหารและพัฒนาองค์กร</b>	๑. การพัฒนาบุคลากร ๒. การปรับปรุง การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน ๓. การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในกิจการท้องถิ่น ๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - นักจัดการงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการคลัง - นักวิชาการพัสดุ - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - เจ้าพนักงานธุรการ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (สำนักปลัด อบต.) - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ (กองคลัง) - พนักงานขับรถยนต์ - คนสวน - พนักงานดับเพลิง



จากตารางดังกล่าว ฯ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาลได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน จึงได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ และสามารถนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

-๔๖-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<b>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
๘	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	<b>นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)</b>	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
๑๐	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผช.จพง.ธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ปรับปรุงชื่อ ตำแหน่งสอดคล้อง กับพนักงานส่วน ตำบล
๑๕	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด

๑๖	พจน.ชำนาญยนต์	๕	๕	๕	๕	-	-	-	เพิ่ม
๑๗	คนสวน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๘	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๙	พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	(นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)								
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

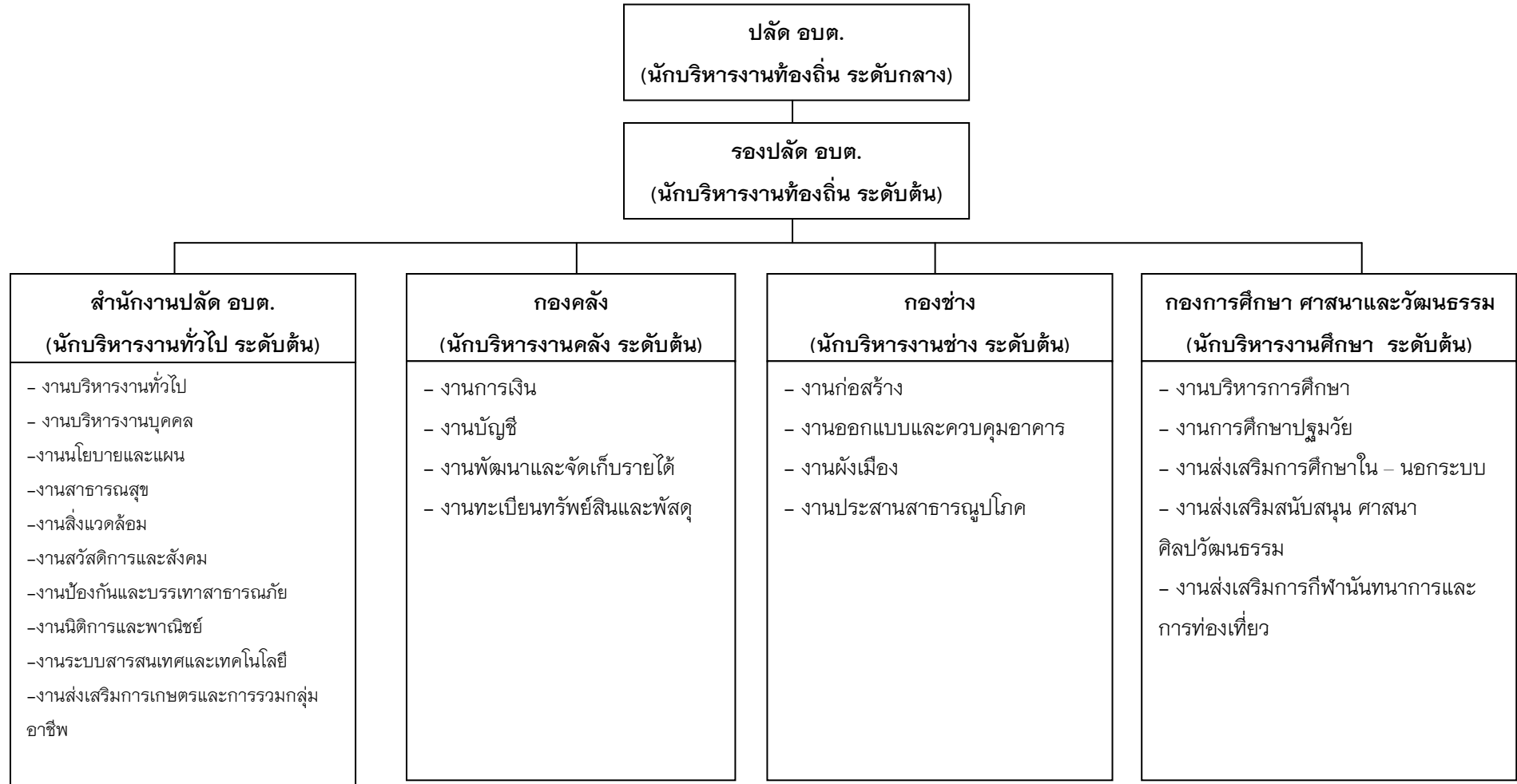
-๔๓/-

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<b>กองคลัง</b>								
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๓/	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุงชื่อตำแหน่ง สอดคล้องกับ พนักงานส่วนตำบล
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นายช่างโยธา (ชง./ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นายช่างเขียนแบบ (ชง./ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุงชื่อตำแหน่ง สอดคล้องกับ พนักงานส่วนตำบล
๓๔	ผช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (๐๘)</b>								
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ครู (ค.ศ.๑)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

๓๓/	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๔	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ผช.จนท.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุงชื่อตำแหน่ง สอดคล้องกับ พนักงานส่วนตำบล
๔๐	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ปรับปรุงชื่อตำแหน่ง สอดคล้องกับ พนักงานส่วนตำบล
	ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-๑	-	-	ปรับลด ๑ อัตราใน ตำแหน่งที่ว่าง
	<b>รวม</b>	<b>๕๒</b>	<b>๕๓</b>	<b>๕๓</b>	<b>๕๓</b>	<b>+๒/-๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

# ๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล



ประเภท	บริหารท้องถิ่น		อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ครู(เงินอุดหนุน) กรมส่งเสริมฯ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	๑	๑	-	๔	๓/	๔	๓	๑	๔	๑	๒๔	๓	๕๓

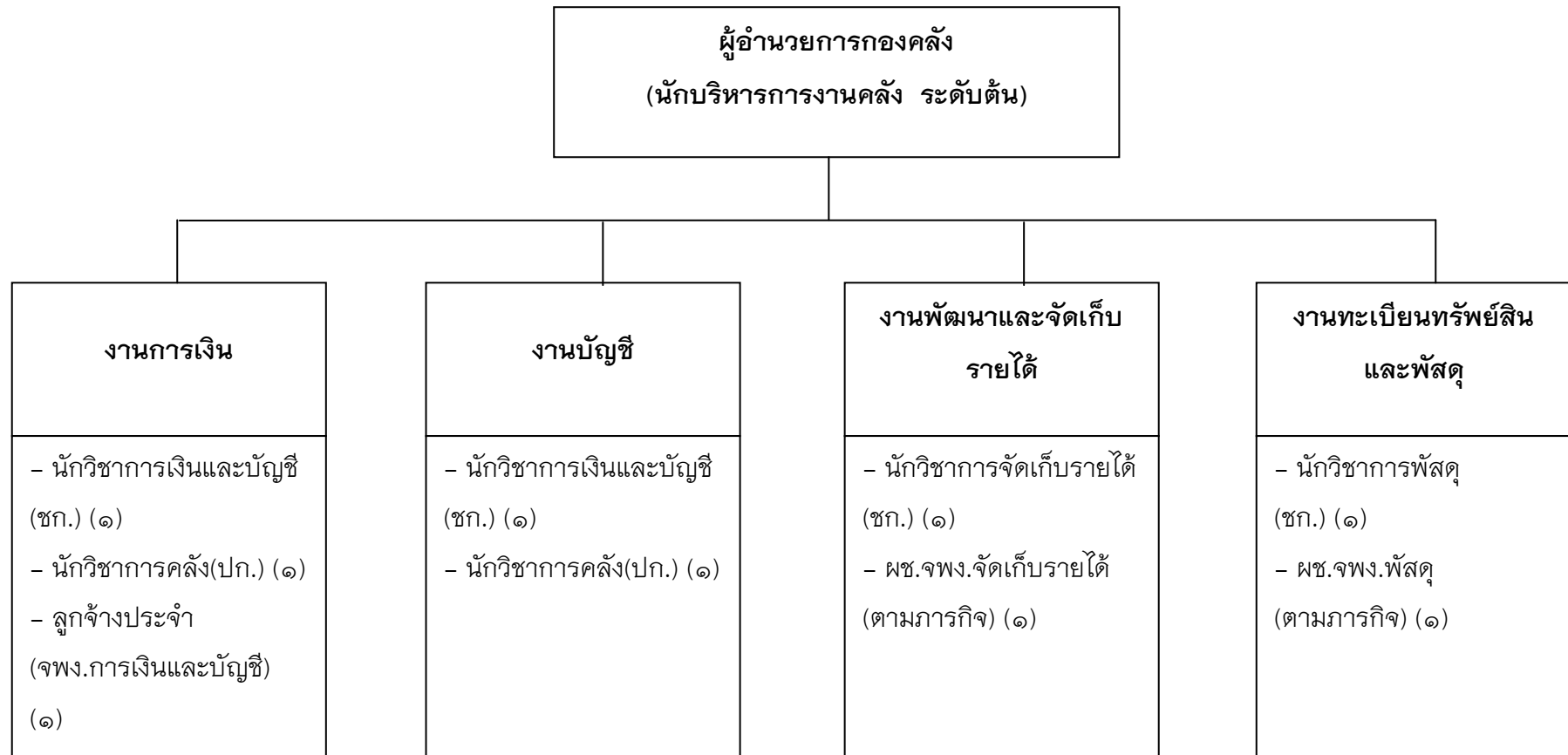
โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



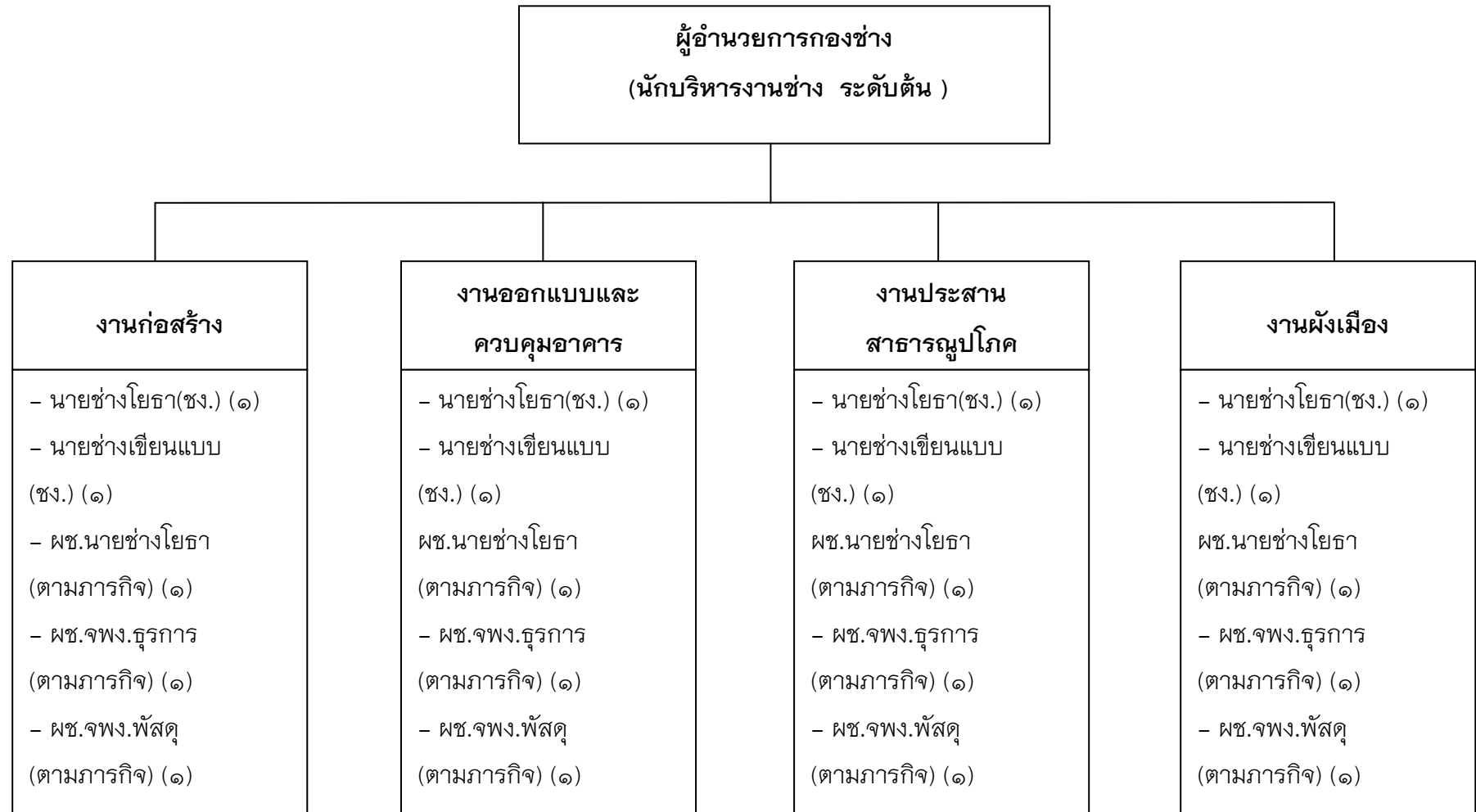
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม	
	ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ตามภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน (คน)	-		๑	๔	๓	๑	๑	๑๑	๓	๒๔

## โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน		ปฏิบัติงาน	ตามภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน (คน)	-	-	๑	๓	๑	-	-	๑	๒	-	๔

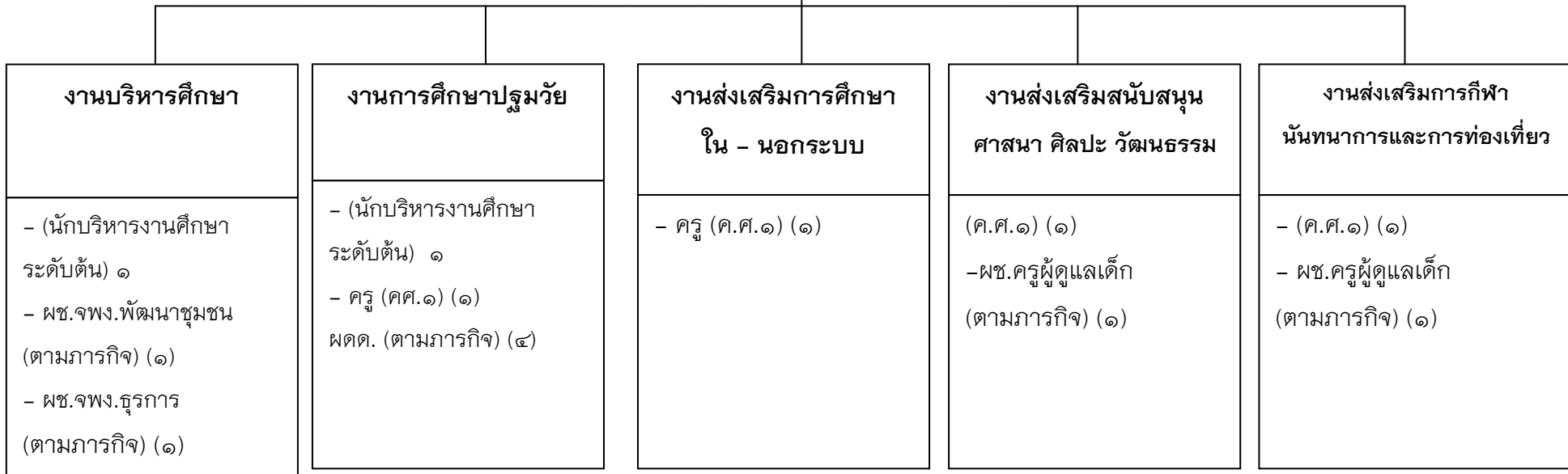
## โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	-	๑	-	-	๑	๑	๓	-	๖

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		ครู(เงินอุดหนุน) กรมส่งเสริมฯ	พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับ						
จำนวน (คน)	-	๑	๔	๘	-	๑๓





## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลปอได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบล เวียงตาลได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบล มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปอ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล เวียงตาลเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคน ไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลขอ ประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล ได้ประกาศ เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือ การตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง ต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชนและต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาลทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ รวมถึงตามหลักแห่งธรรมเนียมปฏิบัติอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพต่อไป

**ภาคผนวก**