



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลเวียงตาล

อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

สำนักปลัดเทศบาล

www.viangtan-sao.go.th

โทรศัพท์ ๐ ๕๔๓๓ ๘๖๗๕

โทรสาร ๐ ๕๔๒๖ ๙๐๒๗

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียงตาล มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงตาล นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผน การใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ในเทศบาลตำบลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง รวมทั้ง การกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลเวียงตาล จัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์กร ในรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ ของเทศบาลตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเวียงตาล ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขึ้นเพื่อให้เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไปของเทศบาลตำบลเวียงตาล (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบังเกิดผลดีต่อประชาชนและการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

เทศบาลตำบลเวียงตาล

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๑๓
๑. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๒. แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ	
๓. การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ	
๔. ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	
๕. กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๓)	
๖. การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานอื่น	
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๓-๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล	๑๗-๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๔-๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕-๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘-๓๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐-๔๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓-๔๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘-๕๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖-๕๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๘

ภาคผนวก

- คำสั่งเทศบาลตำบลเวียงตาลที่ ๕๐๖/๒๕๖๓
เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียงตาล
ลงวันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
- ประกาศ เทศบาลตำบลเวียงตาล เรื่อง ประมวลจริยธรรมข้าราชการ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓
- บันทึกแจ้งเชิญคณะกรรมการเข้าร่วมประชุมพิจารณาแผน ฯ
- รายงานการประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียงตาล
- แบบ ๑ – ๖ (กรณีขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม)
- หลักฐานการเทียบเคียงอัตรากำลัง กับ อบท. ใกล้เคียง
- ข้อมูลสถิติปริมาณงานแต่ละตำแหน่งของเทศบาลตำบลเวียงตาล
- ตารางสรุปจำนวนบุคลากรและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารของ อบท.
- ค่าเฉลี่ยงบประมาณ ปี ๒๕๖๓ และ ปี ๒๕๖๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลเวียงตาล อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยเทศบาลตำบลเวียงตาล อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง จักได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) เพื่อเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง โดยมีระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ เทศบาลตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเวียงตาล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงตาล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงตาล มีการกำหนด ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียงตาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเวียงตาล ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรเทศบาลตำบล เวียงตาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงตาล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน เทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ เทศบาลตำบลเวียงตาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่ จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงตาล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเวียงตาลได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ เทศบาลตำบลเวียงตาล ตามคำสั่ง อบต.เวียงตาลที่ ๕๐๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน ราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และ พนักงานเทศบาลผู้ที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมใน เรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเวียงตาล เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเวียงตาล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆในสังกัด ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำปาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงความคุ้มค่าต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะ การกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการเวลาการใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคประชาชน นอกจากนั้นก่อนคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์งานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณคน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการร่างแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบล (ก) และงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล (ข) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลมีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

◆ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลเวียงตาล ดังนี้

● **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรีและ
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

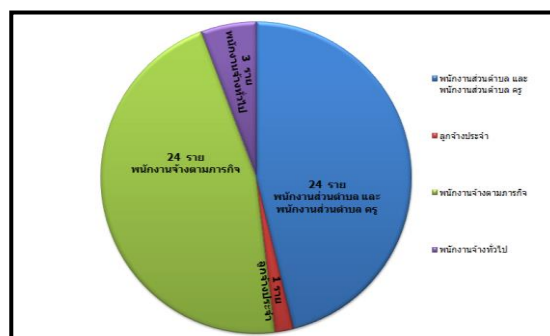
● **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิแสดงสัดส่วนจำนวนบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเวียงตาล



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลเวียงตาล ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาของกลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล .** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานนโยบายและแผน งานสาธารณสุข งานสิ่งแวดล้อม งานสวัสดิการและสังคม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานนิติการและการพาณิชย์ งานระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีนโยบาย งานส่งเสริมการเกษตรและการรวมกลุ่มอาชีพ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่แต่ละคนมี ประกอบด้วย ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการสุขาภิบาล นักพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานธุรการ และ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี ประกอบด้วย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคลัง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นักวิชาการพัสดุ ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เป็นต้น

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี ประกอบด้วย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง นายช่างโยธา นายช่างเขียนแบบ เป็นต้น

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษาใน — นอกระบบ , กิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมสนับสนุน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมกีฬานันทนาการ และการท่องเที่ยว ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี ประกอบด้วย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ พนักงานครู (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น) ในสังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ ศูนย์ เป็นต้น

ทั้งนี้ ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลทั้งหมดในหน่วยงานจะอยู่ภายใต้กำกับ การดูแล ของ ปลัดเทศบาลตำบล และรองปลัดองค์เทศบาลตำบล ในการขับเคลื่อนการบริหารงานราชการ

(๓) การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละตำแหน่งและส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนด อัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลเวียงตาล ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติ ราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ 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 ๑,๓๘๐ $\times$ ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลเวียงตาลได้ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ปริมาณในแต่ละตำแหน่งของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รายละเอียด ตารางแสดงสถิติปริมาณงาน แขนงท้ายภาคผนวก)

(๔) ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ ต่อเทศบาลตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลเวียงตาลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๔.๑ ทำให้เทศบาลตำบลเวียงตาล สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลเวียงตาล สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหา ที่เทศบาลตำบลเวียงตาลจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๔.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลเวียงตาล จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๔.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเวียงตาล ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเวียงตาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาภาระงานล้นคน กับภารกิจงานถ่ายโอน ภารกิจงานใหม่ๆ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๔.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลเวียงตาล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลเวียงตาล บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลเวียงตาล โดยรวม

๔.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเวียงตาล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

(๕) กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเวียงตาล
- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลเวียงตาล เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน การมอบหมายงานในแต่ละส่วนราชการ เป็นต้น
- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๕.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลเวียงตาล และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๕.๔ เทศบาลตำบลเวียงตาล ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง

๕.๕ เทศบาลตำบลเวียงตาล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๕.๖ เทศบาลตำบลเวียงตาล จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อำเภอ และจังหวัด และประชาชนโดยทั่วไปรับทราบ

ข้อ ๖ การพิจารณาเปรียบเทียบ กรอบอัตรากำลังของหน่วยงานอื่นๆ

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเทศบาลตำบลเวียงตาล ได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังระหว่าง เทศบาลตำบลเมืองยาวกับ เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลขนาดกลาง เป็นพื้นที่ติดต่อกันและมีงบประมาณ โดยทั้งนี้ได้ดำเนินการสอบถามไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของเทศบาลตำบลเวียงตาล	ข้อมูลของเทศบาลตำบลเมืองยาว	ข้อมูลของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล
๑. ขนาดของ อปท.	เทศบาล สามัญ	เทศบาล สามัญ	เทศบาล สามัญ
๒. จำนวนประชากร	๘,๔๙๘ คน ๓,๔๗๔ ครัวเรือน	๗,๘๐๔ คน ๒,๙๖๘ ครัวเรือน	๖,๗๒๖ คน ๓,๑๗๓ ครัวเรือน
๓. จำนวนหมู่บ้าน	๑๑ หมู่บ้าน	๑๕ หมู่บ้าน	๗ หมู่บ้าน
๔. งบประมาณ (ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)	๕๒,๕๙๕,๐๐๐ บาท	๕๔,๑๗๑,๖๘๗ บาท	๔๘,๙๕๙,๖๐๐ บาท
๕. ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการดังนี้ <u>๑.สำนักงานปลัดฯ อัตรากำลัง ๒๔ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๑๒ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๙ คน -พ.จ้างทั่วไป ๓ คน <u>๒.กองคลัง อัตรากำลัง ๘ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๕ คน -ลูกจ้างประจำ ๑ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๒ คน -พ.จ้างทั่วไป - คน <u>๓.กองช่างอัตรากำลัง ๘ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๓ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๕ คน -พ.จ้างทั่วไป - คน <u>๔.กองการศึกษาฯ อัตรากำลัง ๑๓ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๕ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๘ คน -พ.จ้างทั่วไป - คน <u>รวมทั้งสิ้น ๕๓ คน</u>	โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งเป็น ๓ ส่วนราชการดังนี้ ๒ ฝ่าย <u>๑.สำนักงานปลัดฯ อัตรากำลัง ๓๑ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๑๐ คน -พ.ครู ๔ คน -พ.จ้างภารกิจ(อุดหนุน) ๖ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๓ คน -พ.จ้างทั่วไป ๘ คน <u>๒.กองคลัง อัตรากำลัง ๙ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๖ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๓ คน <u>๓.กองช่างอัตรากำลัง ๙ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๗ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๑ คน -พ.จ้างทั่วไป ๑ คน <u>รวมทั้งสิ้น ๔๙ คน</u>	โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งเป็น ๓ ส่วนราชการ ๑ ฝ่ายดังนี้ <u>๑.สำนักงานปลัดฯ อัตรากำลัง ๔๒ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๑๓ คน -พ.ครู ๒ คน -พ.จ้างภารกิจ(อุดหนุน) ๔ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๑๐ คน -พ.จ้างทั่วไป ๑๓ คน <u>๒.กองคลัง อัตรากำลัง ๑๐ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๗ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๓ คน <u>๓.กองช่างอัตรากำลัง ๖ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๓ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๓ คน <u>รวมทั้งสิ้น ๕๘ คน</u>

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียงตาล เทศบาลตำบลเมืองยาวและเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบสามัญ และมีพื้นที่ที่ติดต่อกัน แต่ด้วยพื้นที่ตำบลเวียงตาลมีลักษณะเป็นภูเขาสลับซ้อนและมีพื้นที่ ที่ห่างกันไกลกัน ตลอดมีจำนวนประชากรและครัวเรือนที่มากกว่า จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งสองแห่งจะพบว่าการกำหนดอัตรากำลัง มีอัตรากำลังที่ไม่ต่างกันมากนัก ตลอดจนการกำหนดจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่มีอัตราจำนวนที่ใกล้เคียงกันอีกด้วย

แต่เนื่องด้วยบทบาทหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียงตาล จะต้องดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) ตลอดจนมีภารกิจสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในส่วนรวมให้ดีขึ้นกว่าเดิมทั้งในทางด้านโครงสร้าง ตลอดจนงานด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพื่อรองรับการปริมาณงานที่มากขึ้นและความหลากหลายในการทำงานเพื่อสามารถให้ความช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง ตลอดจน ให้ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เทศบาลตำบลเวียงตาล จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖) ตำแหน่งในสายงานต่างเพื่อรองรับภารกิจงาน และภาระค่างานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

◆ พนักงานเทศบาล

๑. สำนักปลัดเทศบาล

- 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
- นักวิชาการสุขาภิบาล 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

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

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

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

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 ประกอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามกลยุทธ์ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในการก่อสร้างเพื่อดูแลสิ่งปลูกสร้างขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงในพื้นที่ตำบลเวียงตาล

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานครู อันดับ ค.ศ.๑ จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานครู อันดับ ค.ศ. ๒ จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนพัฒนา จังหวัดลำปางและยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำปางประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของ เทศบาลตำบลเวียงตาล จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล เพื่อรองรับ ปริมาณงานในส่วนราชการนี้ ซึ่งยังไม่มีกรอบตำแหน่ง พนักงานเทศบาลในสายงานวิชาการส่วนราชการนี้ ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสม และจำนวนปริมาณงานที่เกิดขึ้น เพื่อให้มีผู้ที่มีหน้าที่ควบคุม ดูแลการจัดการงานการศึกษาของอบต. ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับงานวิชาการศึกษา เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหา งานล้นคน

◆ พนักงานจ้าง การกำหนดความต้องการพนักงานจ้าง ในเทศบาลตำบลเวียงตาล ให้เป็นไปตามความเหมาะสม กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

๑.สำนักปลัดเทศบาล

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา
- คนสวน (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานดับเพลิง จำนวน ๓ อัตรา

๒.กองคลัง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

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

๓. กองช่าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะทักษะ) จำนวน ๔ อัตรา

เนื่องด้วยปริมาณงาน กองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยมีเกี่ยวกับงานการศึกษา ประกอบด้วย งานบริหารการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานส่งเสริมการศึกษาใน – นอกระบบ กิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมสนับสนุน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานภายใน สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เทศบาลตำบลเวียงตาล สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ คำนึง สอดรับกับนโยบายรัฐบาล/ผู้บริหาร สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาได้อย่างเต็มที่ ทันท่วงที สอดคล้องกับสภาวการณ์ทางสังคมปัจจุบันและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อันจะทำให้การปฏิบัติราชการประสบผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

จึงได้เสนอขอกำหนดเพิ่มตำแหน่ง พนักงานเทศบาล สายประเพณีวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ในสังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อบรรจุรับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงในพื้นที่ตำบลเวียงตาล ทั้งนี้ตามข้อมูลจากแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๕) โดยมีพื้นที่หมู่บ้านจำนวน ๑๑ หมู่บ้าน ซึ่งมีจำนวนประชากร รวมจำนวนทั้งสิ้น ๘,๔๙๘ คน โดยแยกเป็น ชาย ๔,๑๐๗ คน หญิง ๔,๓๙๑ คน มีจำนวนครัวเรือน ๓,๔๗๔ ครัวเรือน (ข้อมูล ณ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๓) ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชน ได้อย่างแท้จริง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านและเรือกลสวนไร่นา ในบางเส้นทางยังเป็นถนนลูกรัง และมีสภาพชำรุดเสียหาย เป็นหลุมเป็นบ่อและในฤดูฝนจะมีน้ำท่วมขังตลอดจนถนน คอสะพานและบริเวณตลิ่งลำน้ำจะชำรุดเสียหายและทรุดตัว รวมทั้งขาดทางระบายน้ำสาธารณะ เนื่องจากเหตุอุทกภัยในทุกปี ด้านสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ไฟส่องสว่าง และระบบประปาสาธารณะยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และไม่มีอาคาร/ศาลาเอนกประสงค์และสถานที่ในการดำเนินกิจกรรมในหมู่บ้าน

โครงการ/กิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๑.ดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก / ลาดยาง รางระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็ก (ค.ส.ล.) และดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมถนนและเส้นทางการคมนาคมที่มีสภาพชำรุด เพื่อให้ราษฎรได้ใช้เส้นทางการคมนาคมสัญจรและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาดได้อย่างสะดวกและปลอดภัย

๒. มีการขยายไฟฟ้าและไฟสาธารณะ (ไฟกิ่ง) ให้เพียงพอต่อความต้องการใช้ไฟฟ้าในการดำรงชีวิตประจำวัน

๓. มีการสร้างขยายเขตและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน เพื่อให้ราษฎรได้มีน้ำใช้สำหรับการอุปโภค – บริโภคและการเกษตรกรรม

๔. จัดให้สร้างอาคาร/ศาลาเอนกประสงค์และสถานที่ดำเนินกิจกรรมในหมู่บ้าน

ทั้งนี้ ตามลักษณะงานภาระหน้าที่และความรับผิดชอบซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวข้องให้กับมีหน้าที่และความรับผิดชอบซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานช่าง เกี่ยวกับการวางแผนโครงการก่อสร้าง ผังเมือง รวบรวมและสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการงานสำรวจ ออกแบบ การจัดข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบการก่อสร้างงานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวข้องกันแผนงานควบคุมการประเมินราคาตรวจรับงวดงานเพื่อเบิกจ่ายเงิน ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาในงานออกแบบก่อสร้างของเทศบาลตำบลและงานอื่นๆ ทั้งงานโครงการอุดหนุนเฉพาะกิจที่รับงบประมาณที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนงานดังกล่าว ฯ ในสังกัด กองช่าง ดังนี้

- ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา
- นายช่างเขียนแบบ ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

มีราษฎรส่วนใหญ่ในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ราคาต้นทุนของการผลิตการเกษตรที่มีราคาสูง รวมทั้งประสบปัญหาโรคพืชและศัตรูพืชระบาด ส่งผลให้ผลผลิตทางการเกษตรลดลงและขาดคุณภาพ และราคาตกต่ำ รวมทั้งขาดเงินทุนหมุนเวียน การตั้งปัญหาว่างงาน ขาดอาชีพเสริมหลังฤดู การเก็บเกี่ยว

โครงการ/กิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๑. สร้างศูนย์แหล่งความรู้หรือศูนย์ให้คำแนะนำปรึกษาให้กับราษฎรทางการเกษตร เช่น ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ อาชีพ และการศึกษาดูงาน
๒. จัดตั้งกองทุนช่วยเหลือแก่เกษตรกรประชาชนขาดเงินทุนหมุนเวียนและขาดทักษะในการประกอบอาชีพ
๓. จัดตั้งกลุ่มอาชีพเศรษฐกิจชุมชนที่มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมรายได้แต่ครอบครัว

๔. ให้มีการสถานที่จำหน่ายสินค้าและผลผลิตทางการเกษตร

ทั้งนี้ ตามลักษณะงานภาระหน้าที่และความรับผิดชอบนี้ต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร การพัฒนาและส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพของประชาชน พัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ ส่งเสริมเงินทุนหมุนเวียนกลุ่มอาชีพ/เศรษฐกิจชุมชนเพื่อการผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัว ในด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน การตลาดจำหน่ายสินค้า OTOP (ผลิตภัณฑ์ชุมชน/หมู่บ้าน) การส่งเสริมและขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติและการดำเนินชีวิตของประชาชนและการส่งเสริมบริหารงานคลังการเงินและบัญชี การบริหารการเงินการงบประมาณและการบัญชี งานการจัดเก็บรายได้ งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีครัวเรือน และการดูแลสถานการณ์การเงินการคลังของส่วนราชการ จึงกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล เพื่อรับผิดชอบในส่วนงานดังกล่าว ฯ คือ

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

๔.๓ ด้านสังคม

๑. ปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ในพื้นที่ยังมีอยู่มากทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในสังคม โดยเฉพาะการเข้าถึงบริการ จากภาครัฐ

๒. ประชาชนในพื้นที่ยังประสบปัญหาสุขภาพอนามัย โดยเฉพาะโรคติดต่อและโรคระบาดต่าง ๆ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก โรคอุจจาระร่วง และโรคพิษสุนัขบ้า รวมทั้งการแพร่ระบาดของยาเสพติด ในกลุ่มเยาวชน วัยรุ่น อันเนื่องมาจากปัญหาการขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัวหรือพื้นที่เสี่ยงในชุมชนยังมีอยู่มาก

๓. ปัญหาการขาดคุณธรรม ศีลธรรม และห่างไกลจากวัดของประชาชน เนื่องจากการถูกครอบงำโดยวัตถุนิยม ทำให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกละเลยและห่างหายไปจากชุมชน

โครงการ/กิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๑. ให้มีการบริการทางด้านงานสวัสดิการหรือกองทุนสำหรับผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันในสังคม โดยเฉพาะการเข้าถึงบริการจากภาครัฐ โดยจัดการให้การบริการการแพทย์ฉุกเฉิน (กู้ชีพ-กู้ภัย) การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ป้องกันโรคระบาด ต่างๆ

๓. มีการบริการสาธารณสุขที่ดี เช่น มีการเฝ้าระวังโรคระบาดต่างๆ ได้แก่ โรคไข้เลือดออกโรคอุจจาระร่วง และโรคพิษสุนัขบ้า รวมทั้งการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔. ให้มีการส่งเสริมความรู้และจัดกิจกรรมทางด้านวัฒนธรรมประเพณีที่ดีที่มีแต่โบราณตำบล

ทั้งนี้ ตามลักษณะงานภาระหน้าที่และความรับผิดชอบนี้ต้องปฏิบัติงานลักษณะงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ **งานสวัสดิการและสังคม** สังกัด สำนักปลัดเทศบาล ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสวัสดิการและสังคม ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานข้อมูล งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และใน **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการวางแผน กำหนดนโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษาปฐมวัย สำรวจเก็บข้อมูล สถิติการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย พัฒนาหลักสูตรผลประเมินผลควบคุมมาตรฐานสถานศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาการจัดการศึกษา และส่งเสริมการศึกษาทั้งใน-นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยส่งเสริมพัฒนากิจการเด็กและเยาวชน ส่งเสริมสนับสนุนกิจการศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ ส่งเสริมพัฒนาแหล่งการท่องเที่ยว งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องจึงได้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนงานดังกล่าว ฯ ๒ ส่วน คือ

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักวิชาการศึกษา ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๓. พนักงาน ครู จำนวน ๔ อัตรา สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ครบทุกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๔. นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๕. นักวิชาการสุขภาพ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๖. เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาลตำบล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการไม่เล็งเห็นความสำคัญของการปกครองในรูปแบบของท้องถิ่นและประชาชนส่วนใหญ่ยึดติดกับรัฐสวัสดิการ

โครงการ/กิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมคิด/วางแผน ในการบริหารงานของเทศบาลตำบล

๒. มีการจัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน เพื่อร่วมคิด/วางแผน สนับสนุนแผนพัฒนาท้องถิ่นรวมทั้งการติดตามและประเมินผล

๓. ให้อุบลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์

๔. ให้บริการทุกระดับประทับใจ รวบรวมขั้นตอนในการปฏิบัติ

๕. จัดหาบุคลากร อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เพียงพอ ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตามลักษณะงานภาระหน้าที่และความรับผิดชอบนี้ต้องปฏิบัติงานในการปฏิบัติราชการ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลที่กฎหมายกำหนด ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหน้าที่ของเทศบาลตำบลในการจัดระบบบริการสาธารณะให้เกิดประโยชน์ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเวียงตาล จึงได้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนงานดังกล่าว ฯ ดังนี้

- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง จำนวน ๑ อัตรา, นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น 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
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาเกี่ยวกับ การตัดต้นไม้และพื้นที่ป่าลดลง/ป่าเสื่อมโทรมส่งผลให้แหล่งต้นน้ำ ของตำบลเวียงตาลและอำเภอห้างฉัตรถูกทำลาย เกิดปัญหาไฟป่าที่ในช่วงหน้าแล้ง ปัญหาการทิ้งขยะของหมู่บ้าน ในที่ดินสาธารณะและใกล้ แหล่งบริเวณลำน้ำ รวมทั้งประชาชนไม่มีส่วนร่วมและขาดจิตสำนึกใน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

โครงการ/กิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๑.ให้มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อม

๒.ต้องการมีสภาพแวดล้อมที่ดี บ้านเมืองสะอาด มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นเมืองน่าอยู่มีภูมิทัศน์ที่สวยงาม

๓. แก้ไขปัญหาหมอกควันไฟซึ่งส่งผลต่อสภาพสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษ

๔ จัดหาถังขยะให้เพียงพอแก่ความต้องการของประชาชน ขยะไม่ตกค้าง และมีระบบกำจัดขยะที่ถูกหลักสุขาภิบาล

ทั้งนี้ ตามลักษณะงานภาระหน้าที่และความรับผิดชอบนี้ต้องปฏิบัติงานในการปฏิบัติราชการ ตามอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานทางด้านงานสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่วนราชการที่ต้องรับผิดชอบคือ สำนักปลัด อบต. ซึ่งมีภาระปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานงานสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย งานวิชาการและส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมงานอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมด้านต่างๆ การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและงานแผนพลังงานชุมชน ประกอบด้วย การจัดทำแผนพลังงานชุมชน การส่งเสริมและบริหารจัดการพลังงานชุมชน การรณรงค์และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์พลังงานและปฏิบัติงานอื่นที่

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่นของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลเวียงตาล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบล ดังนี้

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

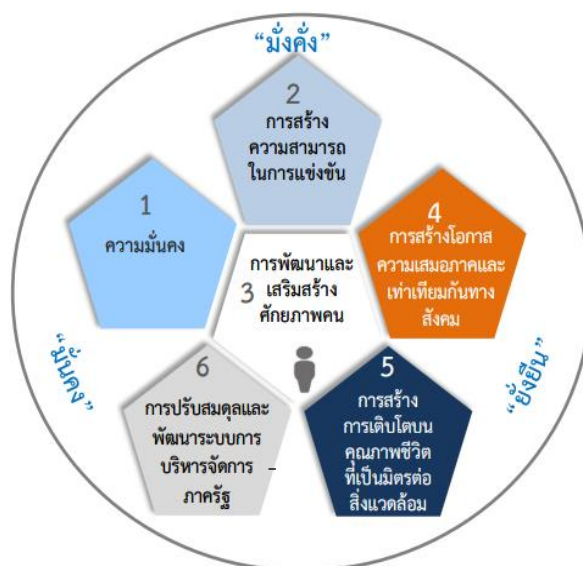
ที่มา

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)**

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

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 ทุกภาคส่วนมีความเห็นที่ตรงกันที่จะพัฒนาเมืองลำปางให้เป็นเมืองน่าอยู่ สังคมวัฒนธรรมเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวการค้า การลงทุน เกษตร ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสมดุลการบริหารจัดการ เน้นการการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมการบริหารจัดการชุมชนแบบ (บวร) เชื่อมความสัมพันธ์บ้าน วัด โรงเรียนเพื่อพัฒนาร่วมกัน รวมทั้งการบริหารจัดการรูปแบบเครือข่ายที่มีการเชื่อมโยงในทุกระดับ ตั้งแต่หมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด สมดุลการใช้องค์ความรู้ โดยการผสมผสานองค์ความรู้สมัยใหม่ และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อได้แนวทางในการการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่หรือชุมชน

◆ **ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดลำปาง**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานของเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างเสริมและพัฒนาจังหวัดลำปางให้มีความพร้อมรองรับการเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐานแบบครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และสังคมลำปางให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้มีความเข้มแข็งมีภูมิคุ้มกันสามารถดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงการจัดการระเบียบสังคมและสร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาล

◆ **ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง**

วิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปางเป็นองค์กรแห่งความสุข”

องค์กรแห่งความสุข หมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยให้หลักกฎหมายหลักธรรมาภิบาล หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักการบูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐ เอกชน การเชื่อมโยง การประสานแผนงาน/โครงการ การบริหารงานที่ควบคู่ไปกับเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาศักยภาพของทุนมนุษย์/ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สาธารณะอย่างทั่วถึงภายใต้ความเป็นกลาง ความเสมอภาค เป็นธรรม และเป็นสังคมแห่งความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

◆ **นโยบายการพัฒนาอำเภอ**

วิสัยทัศน์ของอำเภอห้างฉัตร

“ห้างฉัตรร่มเย็น เป็นเมืองแห่งวัฒนธรรม นำเรื่องเศรษฐกิจ ปลอดภัยเสพติดทุกชุมชน ทุกคนร่วมพัฒนา พาสู่คุณภาพชีวิตที่ดี”

โดยมีรายละเอียด เป้าประสงค์ของการพัฒนาอำเภอ

๑. ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. ส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. การส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีและการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ
๔. ส่งเสริมเป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตร
๕. ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและการบริหารประชาชน
๖. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. การพัฒนาด้านการสาธารณสุข
๘. การจัดการศึกษา
๙. การจัดการด้านศาสนาและวัฒนธรรม

◆ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเวียงตาล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเวียงตาล นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๕) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเวียงตาล คือ “**เวียงตาลน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจมั่นคง สิ่งแวดล้อมยั่งยืน**” หมายถึง “เทศบาลตำบลเวียงตาล พัฒนาไปสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่ สถานที่ น่าท่องเที่ยว ครอบคลุมมีความอบอุ่นและสงบสุข ชุมชนมีความเข้มแข็ง เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้วยการบริหารจัดการที่ดี โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ร่วมแก้ไขปัญหในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไข้ปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเวียงตาลเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเวียงตาล ได้กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน เพื่อให้ประชาชนมีความสะดวกในการเดินทาง มีความปลอดภัย สามารถเชื่อมโยงเส้นทางการจราจรระหว่างตำบล
๒. การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง
๓. การก่อสร้างและปรับปรุงดูแลรักษาแหล่งน้ำ เพื่อการประกอบอาชีพและใช้ในชีวิตประจำวัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑.การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การประชุม การฝึกอบรม การสัมมนา การให้ความรู้ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนัก ในการดูแล รักษาสิ่งแวดล้อม การเก็บ การทิ้ง การขนขยะที่ถูกวิธี ฯลฯ เพื่อคงไว้ซึ่งความสมดุลของ ระบบนิเวศน์ และไม่ส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตของประชาชน
- ๒.การอนุรักษ์ การฟื้นฟู การเฝ้าระวัง และการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่นกิจกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชนและภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับบริการสาธารณะที่เหมาะสม การเข้าถึงบริการของรัฐ โดยประสานการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน
๒. การจัดการศึกษา โดยส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชน ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
๓. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนเกิดความรัก ความภาคภูมิใจ การอนุรักษ์ แลการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอยู่คู่กับตำบลเวียงตาลตลอดไป
๔. การป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนให้มีสุขภาพแข็งแรง การออกกำลังกาย ลดภาวะการเกิดโรคจากพฤติกรรม
๕. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยส่งเสริมให้ประชาชนมีความรัก ความสามัคคี การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาชุมชน การสร้างความเสมอภาค

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนประกอบอาชีพที่สร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว
๒. การส่งเสริมการตลาดและการใช้สินค้าท้องถิ่น ส่งเสริมให้ประชาชนใช้สินค้าที่ผลิตในชุมชน การประชาสัมพันธ์สินค้าชุมชนท้องถิ่น
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 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำโครงการ กิจกรรม 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. นโยบายด้านบริหารจัดการ
๘. นโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
๙. นโยบายด้านการท่องเที่ยว

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจอำนาจหน้าที่ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ท้องถิ่น

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๒) การสาธารณูปการ
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาลตำบล

๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือ

ร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

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

◆ การวิเคราะห์กรอบตามยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเวียงตาลเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย รวมทั้งเป็นแหล่งต้นน้ำลำธารสำคัญของอำเภอกำแพงแสน
๒. ท่าเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เหมาะสม เป็นเส้นทางการคมนาคม การขนส่งเชื่อมโยงระหว่างเขตพื้นที่ระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด
๓. มีหน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานสนับสนุนการพัฒนา
๔. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน
๕. ชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และโบราณสถานที่ยังคงคุณค่า
๖. มีโรงงานอุตสาหกรรมหลายแห่งในพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้ ภูเขา และมีปัญหาความแห้งแล้ง
๒. ขาดน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรและอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง
๓. หมู่บ้านที่อยู่ห่างไกลและอยู่บนพื้นที่สูงมีปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตเนื่องจากขาดโอกาสในการพัฒนา
๔. ภาวการณ์เกษตรขาดการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องและครบวงจร
๕. แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่เป็นจุดขาย และโบราณสถานเริ่มเสื่อมโทรม มีการพัฒนาอย่างไม่ถูกต้อง
๖. มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาขยะ ลำน้ำตื้นเขิน รวมถึงการบุกรุกพื้นที่ป่าและที่ดินของรัฐจากราษฎร ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาเริ่มเสื่อมโทรม
๗. ชุมชนและองค์กรในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๘. วิถีชีวิตของคนในพื้นที่ตำบลเวียงตาลมีความแตกต่างกัน บางพื้นที่มีสภาพเป็นสังคมเมือง บางพื้นที่ยังมีสภาพสังคมชนบท ทำให้มีความต้องการในการพัฒนาต่างกัน
๙. ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น โดยเฉพาะงบลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis) (การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง)

โอกาส (Opportunity = O)

๑. รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลังและการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ
๒. การส่งเสริม/สนับสนุนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของประชาชน
๓. นโยบายต่อต้านยาเสพติดของรัฐบาล ทำให้เกิดกระแสการตอบรับจากชุมชนมากขึ้น
๔. นโยบายส่งเสริมผลิตภัณฑ์ OTOP ทำให้ประชาชนเกิดความตื่นตัวในการพัฒนาสินค้าและการกระตุ้นเศรษฐกิจ
๕. นโยบายการจัดทำแผนชุมชน ทำให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของตนเอง
๖. นโยบายการกระจายอำนาจและทรัพยากรสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นได้เข้าไปบริหารจัดการโครงการ/กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น
๗. สื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ให้ความสำคัญและสนใจงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการสะท้อนความคิดเห็นของประชาชนในแง่มุมต่าง ๆ

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 กระแสโลกาภิวัตน์ที่เห็นได้ชัดและส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ของเทศบาลตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การป้องกันและระงับโรคระบาด/โรคติดต่อ
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การส่งเสริมการจัดการศึกษา
๖. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๗. การจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๘. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๙. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของอบต.
๑๐. การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

◆ วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลเวียงตาล

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหาร รู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศ นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าหน่วยงานมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบ การทำงานในหน่วยงานยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งหน่วยงานจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงาน โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายในผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเวียงตาล (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
๑. บุคลากรมีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ ความสามารถไม่สอดคล้องตำแหน่งหรือภารกิจของ อบต.ที่ได้รับมอบหมาย ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการกับความต้องการของประชาชน ๔. ไม่ได้รับการอบรมความรู้ตามสายงานนั้น ๆ อย่างต่อเนื่อง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลเวียงตาล (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างของเทศบาลตำบลเวียงตาลชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน ๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น ๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงาน ตามลำดับชั้น ๔. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของ กฎหมาย ๕. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็น เครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนใน ตำบล	๑. จำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลยังขาดแคลน ไม่เพียงพอ ต่อการบริหารงาน ตามภารกิจ และภารกิจถ่ายโอน ๒. ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนแต่ เทศบาลตำบลตอบสนองได้น้อย ๓. พื้นที่ตำบลเวียงตาลในบางหมู่บ้านอยู่ไกล เทศบาล ตำบลห่างไกลอำเภอ ทำให้การประสานงานกับหน่วยงาน ราชการลำบาก ๔. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้ทำให้การ ปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์

โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผน กฎหมายกระจายอำนาจ ๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับ แผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองของเทศบาล ตำบล ๓. มีการปลูกพืช หรือทำเกษตรหลากหลายชนิด ของ ประชาชนในตำบล ๔. กฎหมายกระจายอำนาจ เอื้อต่อการบริหารงานของ เทศบาลตำบล ๕. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยัง ไม่มีความชัดเจน ๒. การให้ความอิสระเทศบาลตำบล จากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค ๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น ๔. มีภาระราคาของต่าง ๆ ราคาแพงอย่างต่อเนื่อง ๕. ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ ๖. ปัญหาความต้องการและการเรียกร้องบริการต่าง ๆ จาก ประชาชนมีมากขึ้น
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๖. ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความ ชัดแย้งทางการเมือง ทางความคิดเห็นน้อย ๗. มีวัด และสถานธรรม ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความ พร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และ ประชาชนในตำบล ๘. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตั้งแต่ เด็ก ก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอก ระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่าง ทั่วถึง ๙. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่ อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วย ผูกเงิน หรือตามแพทย์นัด	๗. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาของ บุตร – หลาน ให้ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

เทศบาลตำบลเวียงตาลได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ **สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเวียงตาล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ของเทศบาลตำบลเวียงตาลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียงตาล ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานสาธารณสุขุ ๑.๕ งานสิ่งแวดล้อม ๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานนิติการและการพาณิชย์ ๑.๙ งานระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตรและอาชีพ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานสาธารณสุขุและงานสิ่งแวดล้อม ๑.๕ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานนิติการและการพาณิชย์ ๑.๘ งานระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตรและอาชีพ	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลเวียงตาล ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ณ ปัจจุบันมี เทศบาลตำบลเวียงตาล ได้มี ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา และได้กำหนดตำแหน่ง รองปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ตลอดจนมีฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ พนักงานเทศบาล	๑๐ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้าง	๑๒ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานเทศบาล	๕ อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๑ อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้าง	๒ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานเทศบาล	๓ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	๕ อัตรา

๔. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานเทศบาล	๒ อัตรา
๔.๒ พนักงานครู	๔ อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้าง	๘ อัตรา

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลเวียงตาล เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น เทศบาลตำบลเวียงตาล โดยมีปลัดเทศบาลตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา และรองปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (หัวหน้าสำนัก / ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล

ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตรากันในแต่ละสายงาน ตามตารางดังนี้

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงานเทศบาล	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา	งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	๓	-
	งานบริหารงานบุคคล	๑	-	-	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานสาธารณสุขและงานสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการและสังคม	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๔	๓
	งานนิติการและการพาณิชย์	๑	-	-	-
	งานระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตรและอาชีพ	-	-	๑	-
กองคลัง ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง) จำนวน ๑ อัตรา	งานการเงิน	๑	๑	-	-
	งานบัญชี	๑	-	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
กองช่าง ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) จำนวน ๑ อัตรา	งานก่อสร้าง	๑	-	๒	-
	งานผังเมือง				
	งานประสานสาธารณูปโภค				
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	-	-
	งานเบิกจ่ายของกองช่าง	-	-	๑	-
กองการศึกษา ฯ ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา) จำนวน ๑ อัตรา	งานบริหารการศึกษา	๑	-	๒	-
	งานส่งเสริมการศึกษาใน – นอกระบบ , กิจกรรมเด็กและเยาวชน				
	งานส่งเสริมสนับสนุน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม				
	งานส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว				
	งานการศึกษาปฐมวัย (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ ศูนย์)	๔	-	๖	-

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของเทศบาลตำบลเวียงตาล

สำนักปลัดเทศบาล

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (นาทึ)	ระยะเวลาที่ ใช้/เรื่อง (นาทึ)	หมายเหตุ
๑.งานบริหารงานทั่วไป	๒,๒๕๖	๑๘๐	๔๐๖,๐๘๐	
๒.งานบริหารงานบุคคล	๕๖๐	๓๖๐	๒๐๑,๖๐๐	
๓.งานนโยบายและแผน	๔๕๐	๓๖๐	๑๖๒,๐๐๐	
๔.งานสาธารณสุขและงานสิ่งแวดล้อม	๔๑๒	๓๖๐	๑๔๘,๓๒๐	
๕.งานสวัสดิการและสังคม	๓๕๐	๑๒๐	๔๒,๐๐๐	
๖.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕,๒๕๒	๑๘๐	๙๔๕,๓๖๐	
๗.งานนิติการและการพาณิชย์	๑๖๐	๓๖๐	๕๗,๖๐๐	
๘.งานระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี	๙๕	๑๒๐	๑๑,๔๐๐	
๙.งานส่งเสริมการเกษตรและการรวมกลุ่ม อาชีพ	๘๕	๑๘๐	๑๕,๓๐๐	
รวม			๒,๐๔๗,๒๖๐	= ๒๔.๗๒

กองคลัง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (นาทึ)	ระยะเวลาที่ ใช้/เรื่อง (นาทึ)	หมายเหตุ
๑.งานการเงิน	๑,๑๕๐	๑๒๐	๑๓๘,๐๐๐	
๒.งานบัญชี	๑,๒๕๐	๑๘๐	๒๒๕,๐๐๐	
๓.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๙๕๐	๑๘๐	๑๗๑,๐๐๐	
๔.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๕๘๐	๑๘๐	๑๐๔,๔๐๐	
รวม			๖๓๘,๔๐๐	๗.๗๑

กองช่าง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (นาทึ)	ระยะเวลาที่ ใช้/เรื่อง (นาทึ)	หมายเหตุ
๑.งานก่อสร้าง	๑๕๐	๑,๘๐๐	๒๗๐,๐๐๐	
๒.งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๒๕๖	๑๘๐	๔๖๙,๐๘๐	
๓.งานผังเมือง	๓๘๐	๑๘๐	๖๘,๔๐๐	
๔.งานประสานสาธารณูปโภค	๑๖๕	๑๖๐	๒๖,๔๐๐	
รวม			๘๓๓,๘๘๐	๑๐.๐๗

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (นาทึ)	ระยะเวลาที่ ใช้/เรื่อง (นาทึ)	หมายเหตุ
งานบริหารการศึกษา	๕๖๓	๑๘๐	๑๐๑,๓๔๐	
งานการศึกษาปฐมวัย	๒,๒๕๐	๓๖๐	๘๑๐,๐๐๐	
งานส่งเสริมการศึกษาใน - นอกระบบ , กิจกรรมเด็กและเยาวชน	๖๕๘	๑๖๐	๑๐๕,๒๘๐	
งานส่งเสริมสนับสนุน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม	๓๕๖	๑๘๐	๖๔,๐๘๐	
งานส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และการ ท่องเที่ยว	๒๕๖	๓๖๐	๙๒,๑๖๐	
รวม			๑,๑๗๒,๘๖๐	๑๔.๑๖

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งและปริมาณงานดังกล่าว เทศบาลตำบลเวียงตาล มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ แยกตามตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ	
๑		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-		
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-		
		รวม ๑ ตำแหน่ง						
๓	สำนักปลัด เทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	(ว่างเดิม)	
๔		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	-		
๕		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	๑	-		
๖		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๑	๑	-		
๗		นิติกร	วิชาการ	๑	๑	-		
๘		นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาการ	๑	๑	-		
๙		นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	๑	๑	-		
๑๐		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑	-		
๑๑		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-		
๑๒		เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	ทั่วไป	๑	๑	-		
๑๓		ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-		
๑๔		ผ.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๑๕		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๓	-		
๑๖		คนสวน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-		
๑๗		พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๑๘		พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๓	-		
			รวม ๑๗ ตำแหน่ง					
๑๙		กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒๐			นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	-	๑	-ว่างเดิม-
๒๑	นักวิชาการคลัง		วิชาการ	๑	๑	-		
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้		วิชาการ	๑	๑	-		
๒๓	นักวิชาการพัสดุ		วิชาการ	๑	๑	-		
๒๔	จพง.การเงินและบัญชี		ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-		
๒๕	ผ.จพง.จัดเก็บรายได้		พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๒๖	ผ.จพง.พัสดุ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
			รวม ๘ ตำแหน่ง					
๒๗	กองช่าง		ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒๘		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	๑	-		
๒๙		นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	๑	๑	-		
๓๐		ผ.นายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	-ว่างเดิม-	
๓๑		ผ.จพง.พัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๓๒		ผ.จพง.ธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๓๓		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-		
			รวม ๗ ตำแหน่ง					
๓๔	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	-ว่างเดิม-	
		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม ใหม่ ๑ อัตรา	
๓๕		ครู	ค.ศ. ๑ /ค.ศ. ๒	๔	๔	-		
๓๖		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-		
๓๗		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๔	-		
๓๘		ผ.จพง.พัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๓๙		ผ.จพง.ธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
			รวม ๗ ตำแหน่ง					
รวมทั้งสิ้น				๕๔	๔๙	๕		

สรุปทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตราที่มีอยู่ในปัจจุบัน

- ◆ เทศบาลตำบลเวียงตาล มีจำนวนพนักงานเทศบาล ประเภทบริหาร จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบล จำนวน ๑ อัตรา และ รองปลัดเทศบาลตำบล จำนวน ๑ อัตรา
- ◆ สำนักปลัดเทศบาล. -มีความต้องการพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ทั้งหมด จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ๒๒ อัตรา แยกเป็น
- ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา
 - ประเภทวิชาการ จำนวน ๗ อัตรา
 - ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา
 - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา
- ปัจจุบันในสำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ๒๒ อัตรา มีจำนวนอัตรารว่าง ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
- ◆ กองคลัง -มีความต้องการพนักงานเทศบาล 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 มีจำนวนอัตรารว่าง ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
- ◆ กองช่าง -มีความต้องการพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ทั้งหมด จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา แยกเป็น และขอเสนอความเห็นชอบกำหนด จำนวน ๑ อัตรา
- ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา
 - ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา
- ปัจจุบันใน กองช่าง จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ไม่มีอัตราตำแหน่งว่าง
- ◆ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -มีความต้องการพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ทั้งหมด จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา และขอเสนอความเห็นเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา แยกเป็น
- ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา
 - ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา
 - พนักงาน ครู จำนวน ๔ อัตรา
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา

ปัจจุบันใน กองการศึกษา และศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา มีอัตราตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา จึงขอกำหนดเพิ่ม เนื่องจากปริมาณงานลดลง และปฏิบัติให้ถูกต้องระเบียบของมาตรฐานงานบริหารส่วนบุคคลทางศึกษา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการของเทศบาลตำบลเวียงตาลทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๓๘ ตำแหน่ง ๕๖ อัตรา ดังนี้

- ๑.พนักงานเทศบาล (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๘ อัตรา
- ๒.พนักงานเทศบาล (ไม่มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๔ อัตรา
- ๓.พนักงานเทศบาล ครุ (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๔ อัตรา
๔. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑ อัตรา
- ๕.พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๒๓ อัตรา
- ๖.พนักงานจ้างตามภารกิจ (ไม่มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑ อัตรา
- ๗.พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๓ อัตรา

สรุป จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่า อัตรากำลังที่อยู่ ไม่เพียงพอ กับปริมาณงานที่มากขึ้นในงานของสังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ที่มีความยุ่งยากในการทำงานและจะต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและการทำงานที่มีทักษะเฉพาะสายงาน จึงได้ขอเสนอความเห็นขอเพิ่มตำแหน่งของ พนักงานเทศบาล ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังต่อไปนี้ สายงานวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ในสังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลเวียงตาล ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาของเทศบาลตำบลเวียงตาล ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.การพัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ๒. การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค และ สาธารณูปการ ๓. การก่อสร้างและปรับปรุงดูแลรักษา แหล่งน้ำ	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นายช่างโยธา - นายช่างเขียนแบบ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. การสร้างจิตสำนึกและความ ตระหนักในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. การอนุรักษ์ การฟื้นฟู การเฝ้าระวัง และการป้องกันรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - นักวิชาการสุขาภิบาล (งานสิ่งแวดล้อม สำนักปลัด อบต.) - นักจัดการงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม	๑.พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ๒.การศึกษา ๓.การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.การป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพ อนามัยของประชาชน ๕.การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน	- ปลัดเทศบาล. - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม - นักวิชาการศึกษา - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองการศึกษา) - ครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนา เศรษฐกิจ	๑.การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ ให้แก่ประชาชน ๒.การส่งเสริมการตลาดและการใช้ สินค้าท้องถิ่น ๓.การส่งเสริมการท่องเที่ยว	-ปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน -นักวิชาการคอมพิวเตอร์ -นักวิชาการจัดเก็บรายได้ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารและพัฒนา องค์กร	๑.การพัฒนาบุคลากร ๒. การปรับปรุง การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน ๓. การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในกิจการ ท้องถิ่น ๔ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการคลัง - นักวิชาการพัสดุ - เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย - เจ้าพนักงานธุรการ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒) (สำนักปลัดเทศบาล) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (กองคลัง) - พนักงานขับรถยนต์ - คนสวน - พนักงานดับเพลิง

จากตารางดังกล่าว ฯ ให้เทศบาลตำบลเวียงตาล วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใดสายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ เทศบาลตำบลเวียงตาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเวียงตาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์มาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

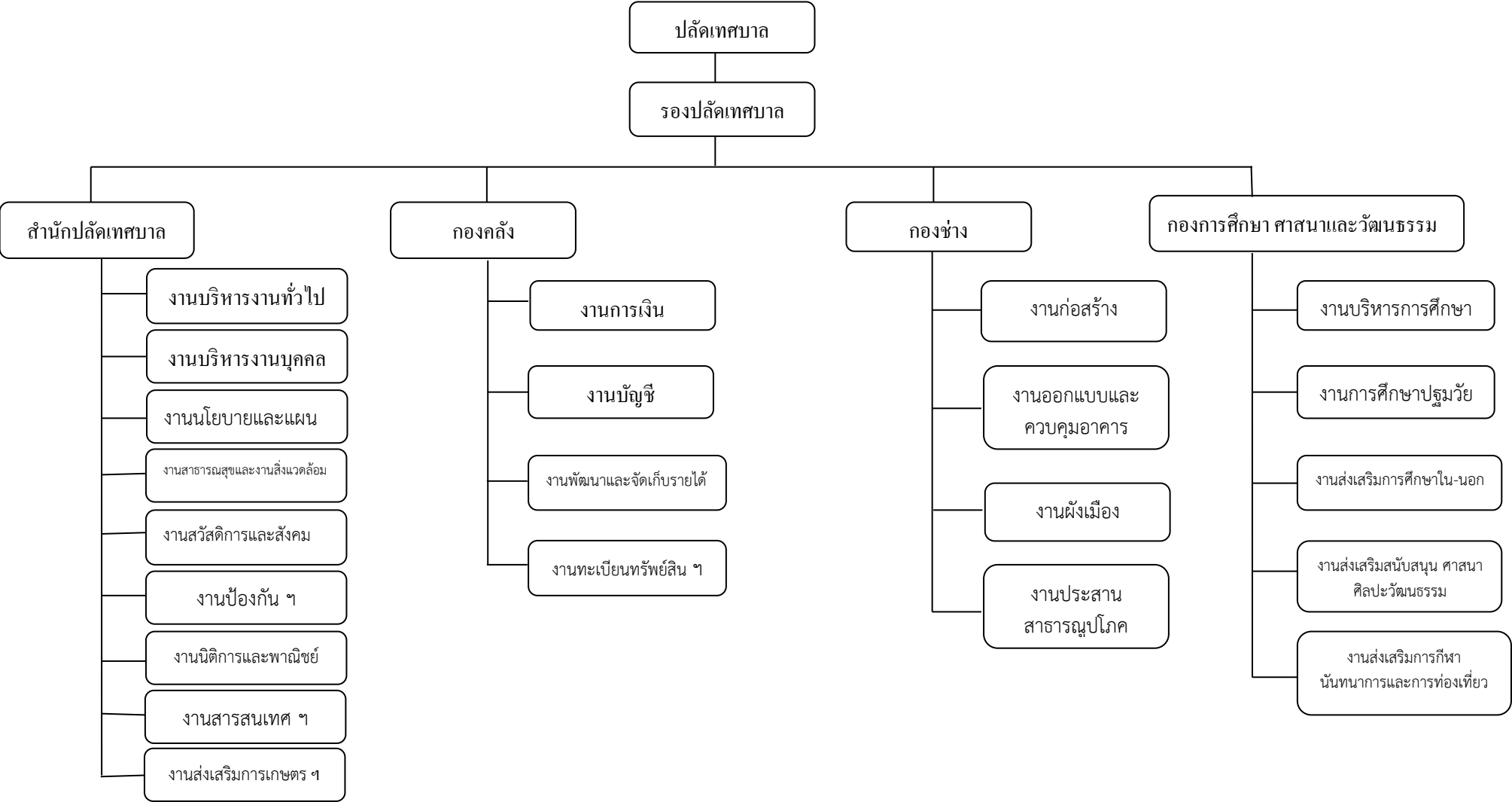
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒	รองปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓	<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาโดย วิธีรับ โอน(ย้าย)	
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	-	-	-		
๘	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๙	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
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	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๕	๕	๕	๕	-	-	-		
๑๖	คนสวน	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
๑๗	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๘	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
๑๙	<u>กองคลัง (๐๔)</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่างเดิม
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๑	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๓	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๔	<u>ลูกจ้างประจำ</u> เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๕	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑		

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๗	กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๘	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๔	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาโดย วิธีสอบ คัดเลือก จาก กสอ.
๓๕	นักวิชาการศึกษาคู	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
๓๖	ครู (ค.ศ.๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๗	ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	รวม	๕๓	๕๔	๕๔	๕๔	+๑	-	-	

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

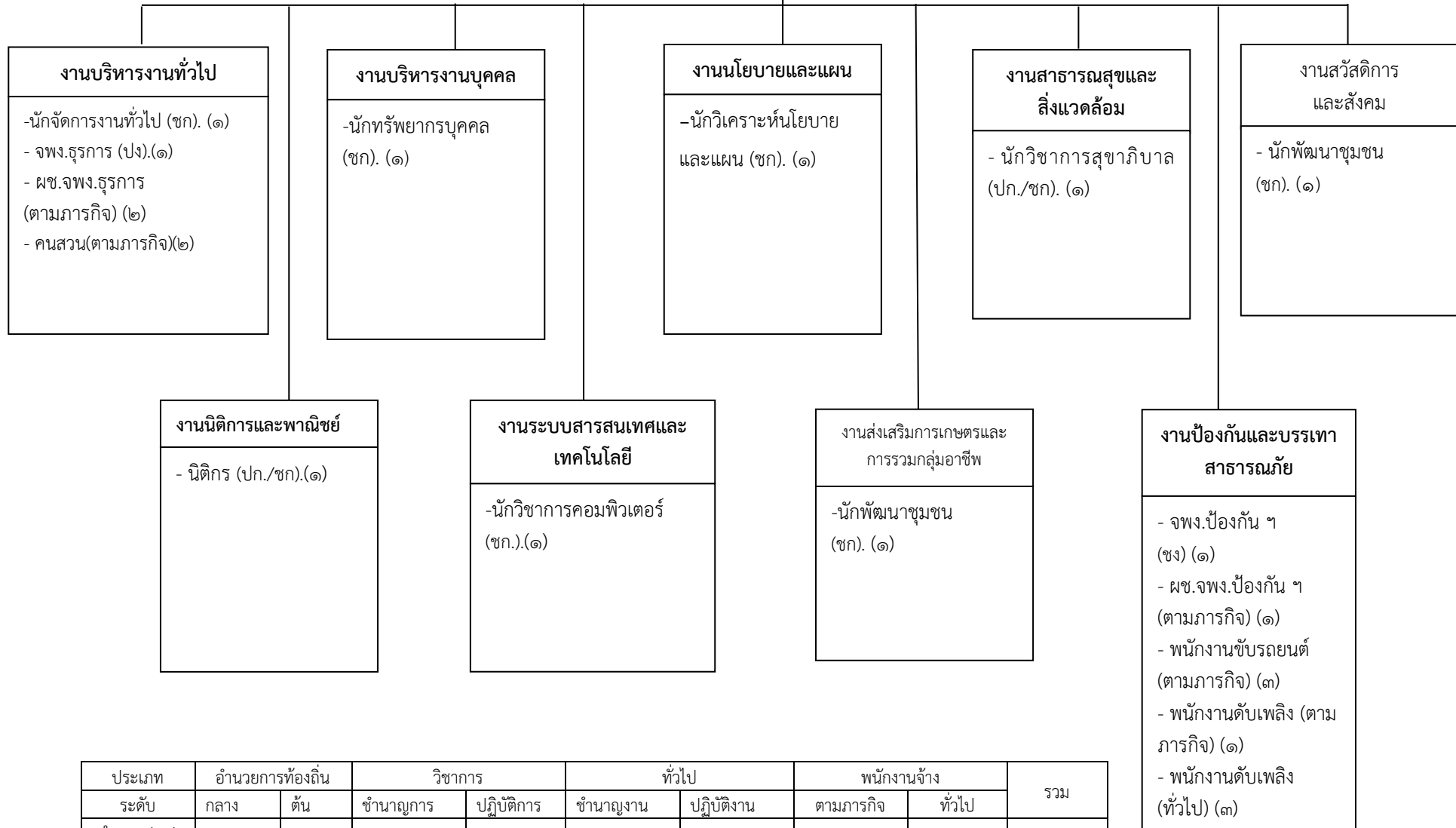
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเวียงตาล

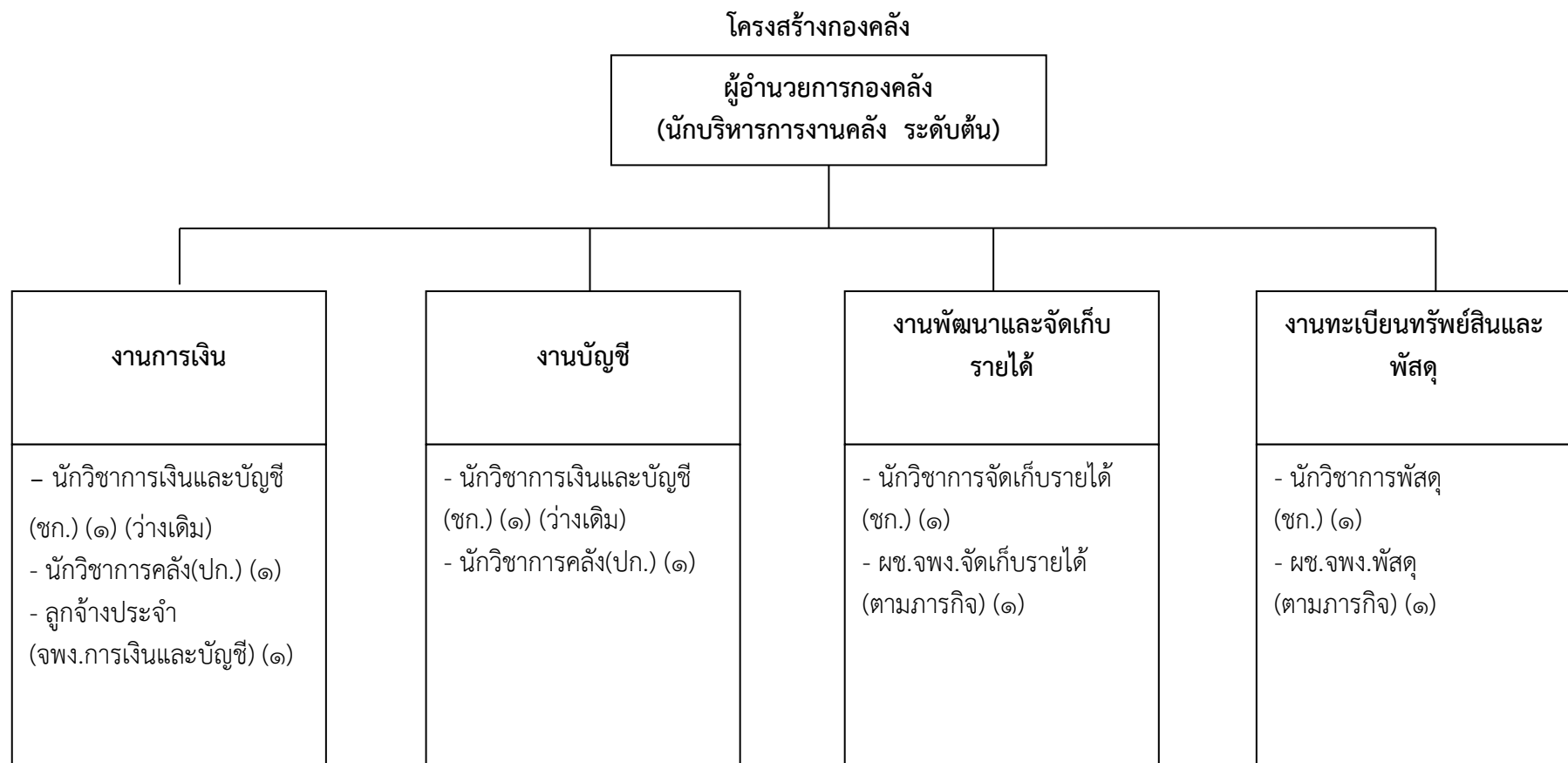


ประเภท	บริหารท้องถิ่น		อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ครู(เงินอุดหนุน) กรมส่งเสริมฯ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	กลาง	ต้น	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	๑	๑	-	๔	๙	๓	๔	-	๔	๑	๒๔	๓	๕๔

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

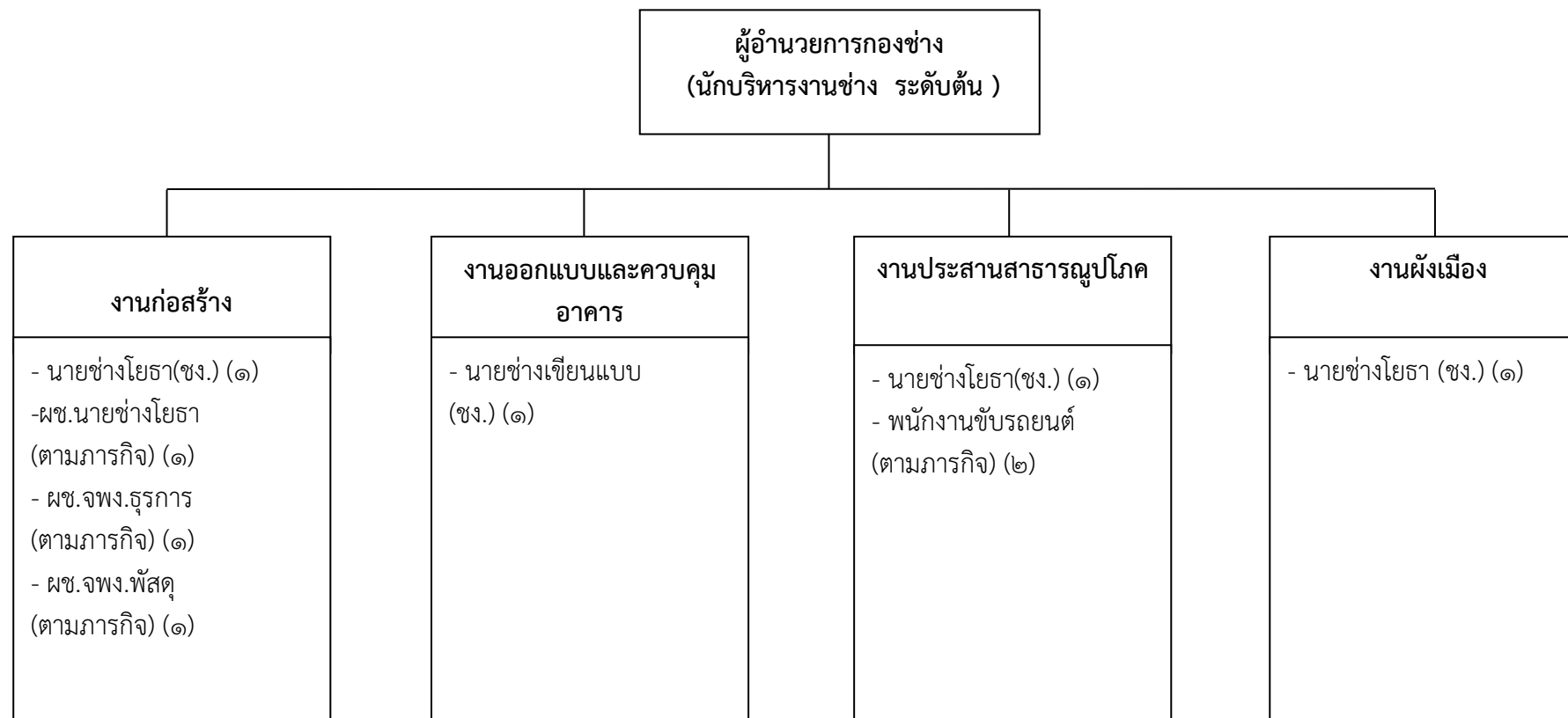
หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)





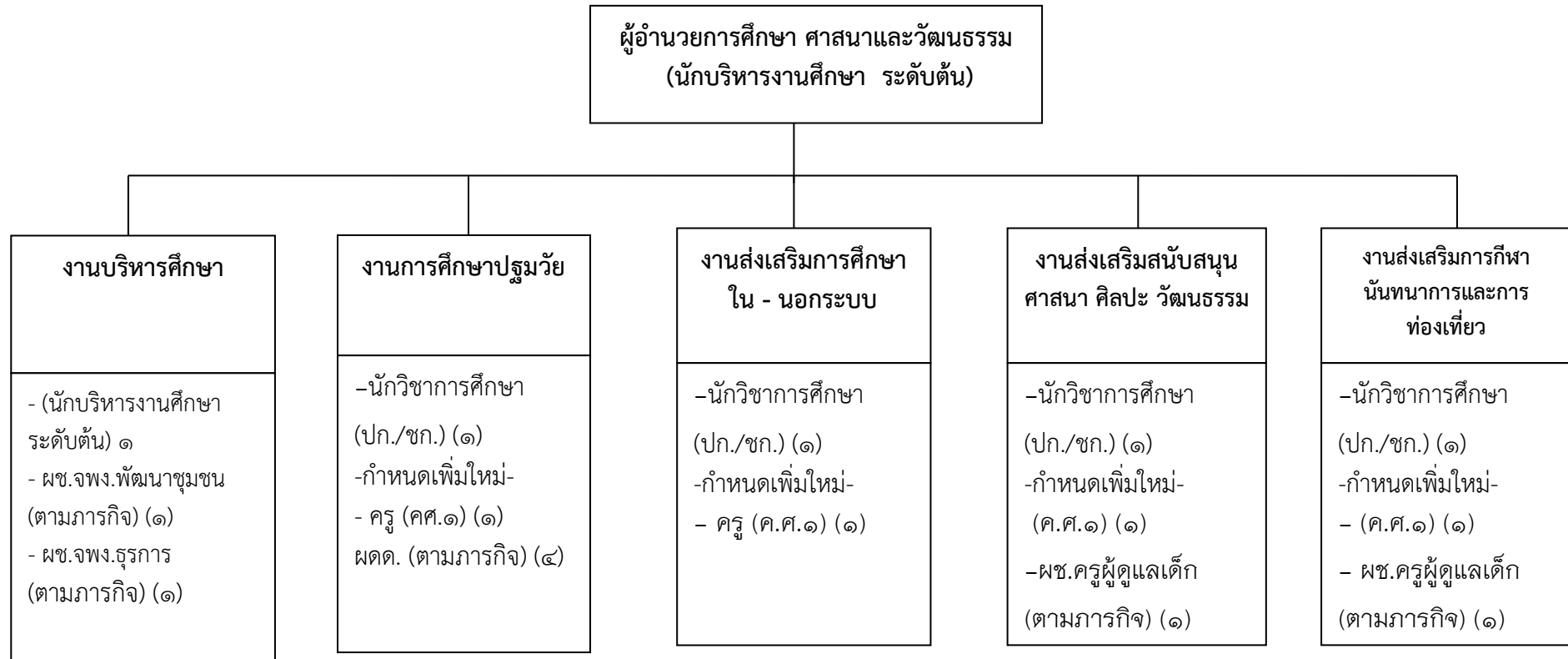
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับ										
จำนวน (คน)	-	๑	๔	-	-	-	๑	๒	-	๘

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	-	๑	-	-	๒	-	๕	-	๘

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ครู(เงินอุดหนุน) กรมส่งเสริมฯ	พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	-	๑	-	๑	๔	๘	-	๑๔

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเวียงตาล

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ โดยเทศบาลตำบลเวียงตาลได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ภายในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

เทศบาลตำบลเวียงตาลได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลเวียงตาล เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์

เทศบาลตำบลเวียงตาล ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนา ตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลพอ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงตาล ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุม อบรม การฝึกอบรบ การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลเวียงตาล เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคน ไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลเวียงตาล ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล

เทศบาลตำบลเวียงตาล ได้ประกาศ เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือ การตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ของ เทศบาลตำบลเวียงตาล เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชนและ ต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงตาลทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎ ข้อบังคับอื่น ๆ รวมถึงตามหลักแห่งธรรมเนียมปฏิบัติอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพต่อไป

ภาคผนวก

รายงานการประชุม
คณะกรรมการแผนอัตรากำลัง