

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561 - 2563)
ของเทศบาลตำบลเวียง
อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2558 – 2560) ของเทศบาลตำบลเวียง จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2560 ดังนั้นเทศบาลตำบลเวียง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. หลักการและเหตุผล

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

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

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

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเวียงจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1 วัตถุประสงค์

- 2.1.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงมีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- 2.1.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างให้เหมาะสม
- 2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม
- 2.1.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเวียงเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจ ความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- 2.1.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
- 2.1.7 เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

2.2 ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

- 2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ
- 2.2.2 เทศบาลตำบลเวียง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน
- 2.2.3 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้
- 2.2.4 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ
- 2.2.5 การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้
- 2.2.6 เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรอบแนวคิด ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลตำบลเวียง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียงตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลเวียง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเวียงบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด / เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์นายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานแต่ละส่วนราชการนอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-Engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม / ลดลง

3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ

- เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอหรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุ ว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้ องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความ เหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหาร จัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้ พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลเวียง ดังนี้

● **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและ ทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการ ทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของ พนักงานส่วนเทศบาลไว้ ดังนี้

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

● **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่อง จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบ เลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

● **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการ ปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ เทศบาลตำบลเวียงเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้าง พนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(2) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้อง กับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การ วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลเวียง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิด

ประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสม กับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

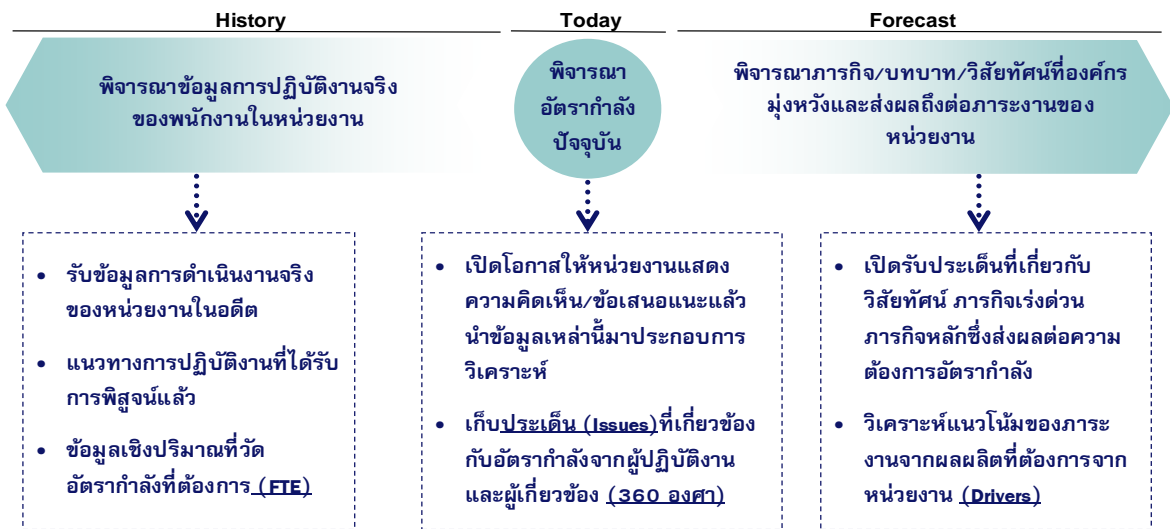
กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองการศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน การศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

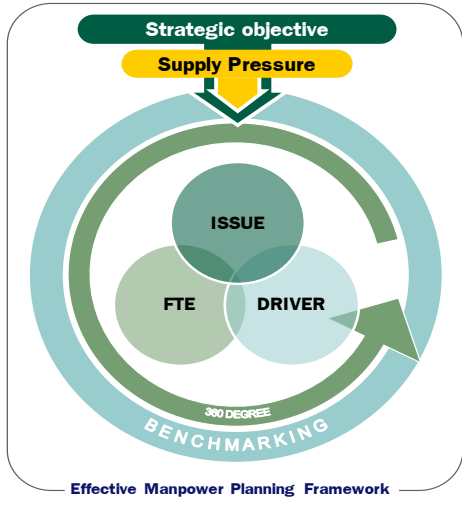
เพื่อเป็นกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูล ที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่อนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”
 American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลเวียง ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเวียง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรง

กับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหางานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลเวียง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการศึกษา จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการทางการศึกษาด้านการศึกษาเป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในตอนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลเวียง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นการวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลเวียงได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละฝ่ายหรืองาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลเวียง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลเวียง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ ชั่วโมง หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง

3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

กระจกด้านที่ 4 Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลเวียง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลเวียง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลเวียง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลเวียง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และ หน่วยตรวจสอบภายใน

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียงเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศบาลตำบลเวียง รองนายกเทศบาลตำบลเวียง ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 5 ส่วนราชการ การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลเวียง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ซึ่งเทศบาลตำบลเวียงเชียงของเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ และมีบริบทในลักษณะเดียวกัน

จากตารางการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลเวียง กับเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ซึ่งเป็นเทศบาลใกล้เคียงที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันเท่าไร แต่ในเรื่องของตำแหน่งตามภารกิจงานของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของมีความชัดเจนตรงตามภารกิจ เช่น พนักงานดับเพลิง ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ของเทศบาลตำบลเวียง จึงขอเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งพนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) จำนวน 3 ตำแหน่งเพื่อให้ตรงกับภารกิจงานที่ปฏิบัติ และขอเพิ่มอัตราค่าจ้างในกองช่างตำแหน่งนายช่างโยธา ปง. / ชง เพิ่มอีก 1 อัตรา นอกจากนี้เทศบาลตำบลเวียงยังขอกำหนดเพิ่มงานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม ขึ้นในสำนักปลัดเทศบาล งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ในกองคลัง งานวิศวกรรม และงานสวนสาธารณะ ในกองช่าง เพื่อให้ครอบคลุมกับภารกิจงานที่ได้ปฏิบัติจริง ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลเวียง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 จะได้พนักงานเทศบาลมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง สามารถทำให้ภารกิจงานของเทศบาลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลเวียง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลเวียงเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเวียง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตราค่าจ้าง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเวียงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.2.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.2.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคคลส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้าง

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลต้องไม่เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

3.2.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.2.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมียึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

3.2.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.2.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.2.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.2.8 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และ ระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

3.2.9 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย

3.2.10 ต้องการให้พนักงานเทศบาลทุกคน ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.2.11 ให้พนักงานเทศบาลทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะช่วยให้เทศบาลตำบลเวียงสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้เทศบาลตำบลเวียง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลเวียงจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตเทศบาลตำบลเวียงจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเวียง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเวียงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้เทศบาลตำบลเวียง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลเวียง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลเวียงโดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเวียงเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

3.4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเวียง

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลเวียง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีของเทศบาลตำบลเวียง และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.4 เทศบาลตำบลเวียง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงราย

3.4.5 เทศบาลตำบลเวียง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563

3.4.6 เทศบาลตำบลเวียง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเวียงนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลเวียงคือ “การคมนาคมและระบบสาธารณูปการมีความสะดวกและปลอดภัย ประชาชนอยู่ดีมีสุขและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่น” ประกอบนโยบายของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพโครงสร้างพื้นฐาน ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้แก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเวียง ได้กำหนดไว้ 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุนภายในท้องถิ่น และการเชื่อมโยง

แนวทางการพัฒนาที่ 1.1 การพัฒนาโครงสร้างระบบคมนาคมและการขนส่ง เพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุน

แนวทางการพัฒนาที่ 1.2 การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เช่น ไฟฟ้า ประปา และโครงสร้างพื้นฐานอื่นเพื่อรองรับการพัฒนาในท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ 1.3 การพัฒนาด้านการผังเมืองและการควบคุมอาคาร

2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ 2.1 ส่งเสริมการพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนาที่ 2.2 ส่งเสริมการสร้างงานและสร้างอาชีพให้แก่ประชาชนเพื่อเพิ่มรายได้ ให้แก่ครอบครัว ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและกลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล (OTOP) ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนการจัดการตลาดเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในอาชีพและมีรายได้ที่มั่นคง

3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการศึกษาและคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่

แนวทางการพัฒนาที่ 3.1 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนาที่ 3.2 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ สตรี ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีพิการ

แนวทางการพัฒนาที่ 3.3 ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ให้ประชาชนได้เล่นกีฬาและออกกำลังกาย เพื่อสร้างคุณภาพตลอดจนยกระดับการพัฒนาด้านการศึกษาในท้องถิ่น

4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาที่ 4.1 ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลน้ำเสีย มลพิษทางอากาศ ตลอดจนรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ 4.2 สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการดำเนินการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ 4.3 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำฝายต้นน้ำ (Check Dam) เพื่อชะลอการไหลของน้ำและตะกอน เพื่อเสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของป่าไม้

5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 การอนุรักษ์ ฟื้นฟู วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น ตลอดจน ส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา

แนวทางการพัฒนาที่ 5.1 ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ 5.2 ส่งเสริมสนับสนุนการทำนุบำรุงศาสนา

6. ยุทธศาสตร์ที่ 6 ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชนและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แนวทางการพัฒนาที่ 6.1 ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ 6.2 ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย

แนวทางการพัฒนาที่ 6.3 ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

7. ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ 7.1 พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ศิลปวัฒนธรรม และเชิงสุขภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ 7.2 พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย เพื่อการแก้ไข ปัญหาของประชาชนและการให้บริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

แนวทางการพัฒนาที่ 7.3 พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบพรราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

4.1 ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

4.1.1 ปัญหาการคมนาคมยังไม่สะดวกต้องปรับปรุงให้มีสภาพใช้การได้อย่างมีประสิทธิภาพพอที่จะพัฒนาได้อย่างสะดวกสบาย

4.1.2 ปัญหาคุณภาพน้ำดื่ม น้ำใช้ที่สะอาดยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

4.1.3 ปัญหาการจัดการและการพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติยังไม่ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพพอที่จะพัฒนาได้อย่างสะดวกสบาย

4.1.4 ปัญหาการบริการด้านสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา ยังไม่ทั่วถึงครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยเฉพาะประปา

4.2 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

4.2.1 ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ และรายได้ราษฎรยังไม่ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพพอ

4.2.2 ปัญหาการขาดแคลนตลาดรองรับ และเงินทุนหมุนของกลุ่มอาชีพ และกลุ่มเกษตรกร

4.2.3 ปัญหาสถานที่ท่องเที่ยวขาดแคลนการดูแลรักษา และบริหารจัดการที่ดี และมีประสิทธิภาพ

4.2.4 ปัญหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับนักท่องเที่ยวยังไม่ทันสมัย และได้มาตรฐานในระดับสากลทำให้ไม่เพียงพอต่อการรองรับ และอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว

4.2.5 ปัญหาการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวไม่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งการขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการ

4.2.6 ปัญหาการว่างงานของราษฎรในพื้นที่ โดยเฉพาะนอกฤดูทำการเกษตร

4.2.7 ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ และคุณภาพผลผลิตต่ำไม่ได้รับการพัฒนาคุณภาพ และวิถีวิธีการผลิตใหม่ ๆ ที่ทันสมัย

4.3 ปัญหาด้านสังคม

4.3.1 ปัญหาราษฎรยากจนบางส่วนไม่มีทุน ให้บุตรหลานในการเรียนระดับที่สูงกว่าการศึกษาภาคบังคับ

4.3.2 ปัญหาราษฎรยังไม่ได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง และพอเพียง

4.3.3 ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจด้านการสาธารณสุข สุขภาพอนามัย และการสุขภาพจิต

4.3.4 ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ และบุคลากรด้านสาธารณสุข รวมทั้งการระบาดของโรคติดต่อและโรคระบาดรวมทั้งการป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาดไม่ครอบคลุมและทั่วถึงเฉพาะโดยโรคเอดส์

4.3.5 ปัญหาการส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นอย่างทั่วถึง และจริงจังรวมทั้งการอนุรักษ์โบราณวัตถุ และโบราณสถานที่สำคัญ

4.3.6 ปัญหาการสนับสนุน และส่งเสริมการเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นการเรียนรู้ด้านศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่นยังไม่มีอย่างต่อเนื่อง

4.3.7 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด รวมทั้งการรณรงค์ป้องกันที่ชัดเจนทั่วถึง

4.3.8 ปัญหาการขาดแคลนสถานที่ และบุคลากรในการดำเนินการบำบัดผู้ติดยาเสพติด

4.3.9 ปัญหาการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมยังไม่ทั่วถึง

4.4 ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

4.4.1 ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของราษฎร

4.4.2 ปัญหาการประสานงานระหว่างราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนกลางกับราชการส่วนท้องถิ่น และราชการส่วนท้องถิ่นกับราชการส่วนท้องถิ่นเนื่องจากมีระเบียบกฎหมายหลายฉบับและเป็นเรื่องใหม่ บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจโดยถ่องแท้และชัดเจน

4.4.3 ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพไม่ดีพอ

4.5 ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.5.1 ปัญหาปริมาณขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลทำให้ที่ทิ้งขยะไม่พอเพียงทำให้ทำลายระบบธรรมชาติในเวศน์

4.5.2 ปัญหาไม่มีที่จัดทำบ่อฝังกลบกำจัดขยะ เนื่องจากขาดแคลนสถานที่

ภารกิจทั้ง 5 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเวียงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเวียง เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเวียง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเวียงยังได้เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการให้การศึกษาเป็นหลัก โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียง วิเคราะห์ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และตามกฎหมายอื่นของเทศบาล ในการวิเคราะห์ภารกิจใช้หลัก SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลเวียงมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการภารกิจ ตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลเวียงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (3) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (4) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (5) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (6) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (7) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths)

ผู้บริหารเทศบาลตำบลเวียง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ของเทศบาลตำบลเวียงเป็นเมืองท่องเที่ยวและเป็นชายแดนนำไปสู่ประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงคือประเทศลาว และจีน ทำให้ต้องเน้นระบบ

คมนาคมขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ นอกจากนั้นเทศบาลตำบลเวียงยังมีบุคลากรที่มีความสามารถในการช่าง การโยธา และพัฒนาปรับปรุงบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน (Weaknesses)

หมู่บ้านที่อยู่ห่างไกล เช่น หมู่ที่ 11 และหมู่ที่ 13 เส้นทางคมนาคมที่ใช้เดินทางเข้าสู่หมู่บ้านส่วนมากถึงแม้จะเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กแต่ถนนยังแคบ จึงทำให้การคมนาคมโดยเฉพาะในช่วงฤดูฝน การสัญจรไปมาค่อนข้างลำบากและมีพื้นที่กว้างทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

โอกาส (Opportunities)

ในการดำเนินการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานบางอย่างเช่นไฟฟ้าและประปา เทศบาลตำบลเวียงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการซ้ำซ้อนได้เพียงแต่ให้การสนับสนุนในเรื่องการอำนวยความสะดวกบางอย่างเท่านั้น

อุปสรรค / ภัยคุกคาม (Threats)

การขยายไฟฟ้าและประปา อยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค เทศบาลตำบลเวียง จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้เพียงการให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน

การวิเคราะห์บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(1) งานแบบแผนและก่อสร้าง งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานสาธารณูปโภค

จุดแข็ง (Strengths)

บุคลากรที่ปฏิบัติงานดังกล่าวมีความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และพยายามชวนชวนเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยการเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ

จุดอ่อน (Weaknesses)

บุคลากรที่ปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ และหลากหลาย ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมทุกด้าน ซึ่งเทศบาลมีเพียงตำแหน่งนายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างโยธา และผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า เท่านั้น ยังขาดผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านอีกหลายอย่างเช่น วิศวกรโยธา สถาปนิก เป็นต้น

โอกาส (Opportunities)

เทศบาลตำบลเวียงเป็นพื้นที่บริเวณชายแดน และเป็นแหล่งท่องเที่ยว การคมนาคมขนส่งต่าง ๆ ยังติดต่อไปถึงประเทศเพื่อนบ้านคือ ลาวและจีน อีกทั้งพื้นที่เทศบาลตำบลเวียงมีการพัฒนาเป็นสังคมเมืองที่ค่อนข้างรวดเร็ว มีการก่อสร้างถนน อาคารพาณิชย์ สถานประกอบการ โรงแรมต่าง ๆ ขึ้นมากมาย ประกอบกับนโยบายรัฐบาลผ่านทางจังหวัดและอำเภอในการก่อสร้าง หรือการออกแบบแปลน ต่าง ๆ มักจะมอบหมายงานให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการ จึงทำให้บุคลากรของเทศบาลมีโอกาสดำเนินงานที่หลากหลาย สร้างการเป็นมืออาชีพ

อุปสรรค / ภัยคุกคาม (Threats)

กฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานปฏิบัติงาน ยังไม่ค่อยชัดเจน ทำให้ในการปฏิบัติงานในบางครั้งยังไม่ค่อยถูกต้องตามระเบียบหรือหนังสือสั่งการ มีผลกระทบทำให้บุคลากรถูกตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง และสอบวินัย

(2) งานธุรการ

จุดแข็ง (Strengths)

บุคลากรที่ปฏิบัติงานดังกล่าวมีความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และมีความเข้าใจในการติดต่อประสานงานทางด้านช่าง ทำให้การติดต่อประสานงานในกองช่างค่อนข้างราบรื่นอันเป็นผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ สำเร็จเรียบร้อยตามกำหนดระยะเวลา

จุดอ่อน (Weaknesses)

บุคลากรไม่ค่อยได้เพิ่มพูนความรู้ เนื่องจากในสายงานนี้ยังไม่ค่อยมีหลักสูตรอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

โอกาส (Opportunities)

เทศบาลตำบลเวียงเป็นพื้นที่บริเวณชายแดน และเป็นแหล่งท่องเที่ยว การคมนาคมขนส่งต่าง ๆ ยังติดต่อไปถึงประเทศเพื่อนบ้านคือ ลาวและจีน อีกทั้งพื้นที่เทศบาลตำบลเวียงมีการพัฒนาเป็นสังคมเมืองที่ค่อนข้างรวดเร็ว มีการก่อสร้างถนน อาคารพาณิชย์ สถานประกอบการ โรงแรมต่าง ๆ ขึ้นมากมาย ประกอบกับนโยบายรัฐบาลผ่านทางจังหวัดและอำเภอในการก่อสร้าง หรือการออกแบบแปลน ต่าง ๆ ขึ้นมากมาย ประกอบกับเทศบาลเป็นผู้ดำเนินการ จึงทำให้บุคลากรของเทศบาลมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่หลากหลาย สร้างการเป็นมืออาชีพ

อุปสรรค / ภัยคุกคาม (Threats)

กฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงาน ยังไม่ค่อยชัดเจน ทำให้ในการปฏิบัติงานในบางครั้งยังไม่ค่อยถูกต้องตามระเบียบหรือหนังสือสั่งการ มีผลกระทบทำให้บุคลากรถูกตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง และสอบวินัย

5.2 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (3) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (4) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths)

ผู้บริหารเทศบาลตำบลเวียง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน (Weaknesses)

ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านนี้โดยตรงในหลายงาน เช่น งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โอกาส (Opportunities)

พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลเวียง มีสถาบันการศึกษา สถานพยาบาลและโรงพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นหลัก และจุดเริ่มต้นในการพัฒนาทางด้านนี้

อุปสรรค / ภัยคุกคาม (Threats)

การดำเนินงานของเทศบาลในบางครั้ง ยังไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดความสนใจในเรื่องการหาความรู้หรือรับโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เน้นในเรื่องของการทำมาหากินเลี้ยงชีพเป็นหลัก

การวิเคราะห์บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

(1) งานพัฒนาชุมชน งานสาธารณสุข งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strengths)

บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้ มีความตั้งใจและมุ่งมั่นและมีความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ สามารถปฏิบัติงานได้ทันต่อเวลาและมีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการได้ค่อนข้างสมบูรณ์ เช่น การพัฒนาและส่งเสริมเกี่ยวกับผู้สูงอายุและผู้พิการ

จุดอ่อน (Weaknesses)

บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้ยังไม่มีหลากหลายครอบคลุมงานในทุกด้าน ตามภารกิจของเทศบาล ทำให้ในบางภารกิจที่ไม่มีผู้ปฏิบัติงาน หรือมีผู้ปฏิบัติงานแต่ไม่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ยังไม่สามารถดำเนินการได้ตามจุดมุ่งหมายเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunities)

ผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของภารกิจ และพยายามเพิ่มอัตราและบุคลากรที่ยังขาดแคลนในการปฏิบัติงานด้านนี้ โดยการกำหนดอัตราตำแหน่งเพิ่มและสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่ง

อุปสรรค / ภัยคุกคาม (Threats)

เทศบาลยังไม่สามารถสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(2) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบ

เรียบร้อย

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strengths)

ผู้บริหารเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี สร้างความเป็นจุดเด่นและเป็นผู้นำในทางด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยส่งบุคลากรเข้าร่วมในการอบรมและจัดอบรมต่าง ๆ เช่น การป้องกันอัคคีภัยในบ้าน สำนักงาน และโรงเรียน การจัดอบรมกู้ชีพกู้ภัย เน้นการประสานงานมีเครือข่ายในการทำงาน

จุดอ่อน (Weaknesses)

เทศบาลตำบลเวียง ยังขาดแคลนอุปกรณ์ที่ใช้ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อีกหลายอย่าง เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานได้ครบวงจร

โอกาส (Opportunities)

เทศบาลตำบลเวียง ตั้งอยู่จุดศูนย์กลางของอำเภอ เป็นที่ตั้งและอยู่ใกล้กับส่วนราชการระดับอำเภอต่าง ๆ เช่น สถานีตำรวจภูธร โรงพยาบาล สำนักงานอำเภอ หน่วยงานทางทหารต่าง ๆ ทั้งทางบกและทาง

น้ำ ทำให้ง่ายต่อการประสานงานและขอความช่วยเหลือ กรณีมีเหตุจำเป็นในการระงับและบรรเทาเหตุสาธารณภัยต่าง ๆ

อุปสรรค / ภัยคุกคาม (Threats)

เทศบาลตำบลเวียง ยังขาดแคลนอุปกรณ์ที่ใช้ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อีกหลายอย่าง เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานได้ครบวงจร

การวิเคราะห์บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

(1) งานรักษาความสงบ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จุดแข็ง (Strengths)

บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้มีความรู้และมีประสบการณ์ค่อนข้างสูง เนื่องจากได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริงและการเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านนี้โดยตรง

จุดอ่อน (Weaknesses)

บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้ นอกจากเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแล้วผู้ช่วยเหลือส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป ซึ่งภารกิจงานไม่ตรงกับภารกิจหลักที่ปฏิบัติ คือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทำให้ในการปฏิบัติภารกิจไม่สามารถจะทำให้เต็มที่เนื่องจากมีข้อจำกัดเกี่ยวกับลักษณะงานในหน้าที่ไม่ตรงกับตำแหน่ง

โอกาส (Opportunities)

เทศบาลตำบลเวียงเป็นพื้นที่บริเวณชายแดน และเป็นแหล่งท่องเที่ยว การคมนาคมขนส่งต่าง ๆ ยังติดต่อไปถึงประเทศเพื่อนบ้านคือ ลาวและจีน อีกทั้งพื้นที่เทศบาลตำบลเวียงมีการพัฒนาเป็นสังคมเมืองที่ค่อนข้างรวดเร็ว มีการก่อสร้างถนน อาคารพาณิชย์ สถานประกอบการ โรงแรมต่าง ๆ ขึ้นมากมาย งานเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย จึงมีอยู่มากมายหลายอย่าง จึงทำให้บุคลากรของเทศบาลมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่หลากหลาย เสมือนเป็นการเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา สร้างการเป็นมืออาชีพ

อุปสรรค / ภัยคุกคาม (Threats)

บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้ นอกจากเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแล้วผู้ช่วยเหลือส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป ซึ่งภารกิจงานไม่ตรงกับภารกิจหลักที่ปฏิบัติ คือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทำให้ในการปฏิบัติภารกิจไม่สามารถจะทำให้เต็มที่เนื่องจากมีข้อจำกัดเกี่ยวกับลักษณะงานในหน้าที่ไม่ตรงกับตำแหน่ง

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (2) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (3) การท่องเที่ยว
- (4) การผังเมือง

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strengths)

เทศบาลตำบลเวียงเป็นพื้นที่บริเวณชายแดน และเป็นแหล่งท่องเที่ยว การคมนาคมขนส่งต่าง ๆ ยังติดต่อไปถึงประเทศเพื่อนบ้านคือ ลาวและจีน อีกทั้งพื้นที่เทศบาลตำบลเวียงมีการพัฒนาเป็นสังคมเมืองที่ค่อนข้างรวดเร็ว มีการก่อสร้างถนน อาคารพาณิชย์ สถานประกอบการ โรงแรมต่าง ๆ ขึ้นมากมาย มีจุดเด่นเรื่องสถานที่ท่องเที่ยวและการทำการเกษตรโดยเฉพาะการปลูกผลไม้

จุดอ่อน (Weaknesses)

ประชากรส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลเวียง มีอาชีพเกษตรกร จึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางการพัฒนาอาชีพและการแปรรูปผลผลิต อนึ่งเทศบาลตำบลเวียงยังขาดแคลนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้โดยตรง ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานในด้านที่เกี่ยวข้องได้อย่างเต็มที่

โอกาส (Opportunities)

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อีกทั้งนโยบายยังเป็นนโยบายที่สำคัญของผู้บริหาร ในการจะพัฒนาทางด้านการพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

อุปสรรค / ภัยคุกคาม (Threats)

ความไม่เป็นเอกภาพในการพัฒนาและตัดสินใจ ในการดำเนินการในบางเรื่องต้องมีความเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน ทำให้ต้องประสานงานและขออนุญาตหน่วยงานเหล่านั้นเสียก่อน ทำให้บางครั้งเกิดความล่าช้าและไม่ทันการตลอดจนไม่สามารถดำเนินการได้

การวิเคราะห์บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

(๑) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strengths)

เทศบาลตำบลเวียง สามารถที่จะเกลี้ยกล่อมเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ให้มีผู้รับผิดชอบและปฏิบัติงานได้

จุดอ่อน (Weaknesses)

การที่มีบุคลากรที่รับผิดชอบแทนผู้มีหน้าที่โดยตรง ก็สามารถทำได้ แต่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จเรียบร้อยได้เหมือนผู้มีหน้าที่โดยตรง เพราะขาดความรู้และประสบการณ์

โอกาส (Opportunities)

ผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของภารกิจ และพยายามเพิ่มอัตราและบุคลากรที่ยังขาดแคลนในการปฏิบัติงานด้านนี้ โดยการกำหนดอัตราตำแหน่งเพิ่มและสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่ง

อุปสรรค / ภัยคุกคาม (Threats)

เทศบาลยังไม่สามารถสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

ผู้บริหารเทศบาลตำบลเวียง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างกายภาพและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weaknesses)

เทศบาลตำบลเวียง ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น จึงทำให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนี้การดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่น การจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะในครัวเรือน เป็นต้น

โอกาส (Opportunities)

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์ตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดจนทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

อุปสรรค / ภัยคุกคาม (Threats)

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมยังไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชนได้ การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เตเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสียจะต้องระดมให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(1) งานสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strengths)

เทศบาลตำบลเวียง สามารถที่จะเกลี้ยกล่อมเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ให้มีผู้รับผิดชอบและปฏิบัติงานได้

จุดอ่อน (Weaknesses)

เทศบาลตำบลเวียง ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น จึงทำให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนี้การดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่น การจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะในครัวเรือน เป็นต้น

โอกาส (Opportunities)

ผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของภารกิจ และพยายามเพิ่มอัตราและบุคลากรที่ยังขาดแคลนในการปฏิบัติงานด้านนี้ โดยการกำหนดอัตราตำแหน่งเพิ่มและสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่ง

อุปสรรค / ภัยคุกคาม (Threats)

เทศบาลยังไม่สามารถสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)

ผู้บริหารให้ความสำคัญโดยบรรจุโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงทางด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ไว้ในเทศบัญญัติ เพื่อสนับสนุนด้านงบประมาณในการดำเนินการ

จุดอ่อน (Weaknesses)

เทศบาลตำบลเวียงยังขาดแคลนบุคลากรผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวกับงานด้านการศึกษา ศิลปะ จารีตประเพณีและวัฒนธรรม บางครั้งทำให้ขาดความต่อเนื่องและชัดเจนในการดำเนินงาน

โอกาส (Opportunities)

พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลเวียง เป็นศูนย์กลางของสถาบันการศึกษาและทางศาสนา ทำให้มีแนวร่วมและกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการในด้านนี้พอสมควร

อุปสรรค / ภัยคุกคาม (Threats)

ปัจจุบันมีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นจำนวนมาก และขาดความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ ทำให้บางครั้งการจัดทำโครงการหรือปฏิบัติงานทางด้านนี้ไม่ถูกต้องตามระเบียบ ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาในการเบิกจ่ายเงิน และความผิดพลาดของผู้นดำเนินงาน

การวิเคราะห์บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(1) งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strengths)

เทศบาลตำบลเวียง สามารถที่จะเกลี้ยกล่อมเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ให้มีผู้รับผิดชอบ และปฏิบัติงานได้

จุดอ่อน (Weaknesses)

เทศบาลตำบลเวียงยังขาดแคลนบุคลากรผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวกับงานด้าน การศึกษา ศิลปะ จารีตประเพณีและวัฒนธรรม บางครั้งทำให้ขาดความต่อเนื่องและชัดเจนในการดำเนินงาน

โอกาส (Opportunities)

ผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของภารกิจ และพยายามเพิ่มอัตราและบุคลากรที่ยังขาดแคลนใน การปฏิบัติงานด้านนี้ โดยการกำหนดอัตราตำแหน่งเพิ่มและสรรหากคนมาดำรงตำแหน่ง

อุปสรรค / ภัยคุกคาม (Threats)

เทศบาลยังไม่สามารถสรรหากบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้ราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)

ผู้บริหารมีนโยบายให้ความสำคัญกับการประสานงาน สนับสนุนและให้ความร่วมมือหน่วยงาน ภายนอกทุกหน่วยงาน ในอันที่จะทำให้ภารกิจของเทศบาลสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ โดยเน้นย้ำในทุกงานและ ทุกส่วนราชการในเทศบาลตำบลเวียง

จุดอ่อน (Weaknesses)

ระเบียบ กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการบูรณาการร่วมมือในการปฏิบัติ หน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียงร่วมกับหน่วยงานภายนอกบางหน่วยงาน

โอกาส (Opportunities)

พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลเวียง เป็นศูนย์กลางของสถาบันการศึกษาและทางศาสนา ทำให้มีแนว ร่วมและกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการในด้านนี้พอสมควร

อุปสรรค / ภัยคุกคาม (Threats)

ระเบียบ กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการบูรณาการร่วมมือในการปฏิบัติ หน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียงร่วมกับหน่วยงานภายนอกบางหน่วยงาน

การวิเคราะห์บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง (Strengths)

บุคลากรของเทศบาลตำบลเวียง ที่ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ สามารถประสานงาน ให้การสนับสนุน หรือขอความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกได้เป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses)

ระเบียบ กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการบูรณาการร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียงร่วมกับหน่วยงานภายนอกบางหน่วยงาน

โอกาส (Opportunities)

พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลเวียง เป็นศูนย์กลางของสถาบันการศึกษาและทางศาสนา ทำให้มีแนวร่วมและกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการในด้านนี้พอสมควร

อุปสรรค / ภัยคุกคาม (Threats)

ระเบียบ กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการบูรณาการร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียงร่วมกับหน่วยงานภายนอกบางหน่วยงาน

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลเวียงได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกเทศมนตรีเป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเวียงได้พิจารณาวิเคราะห์จากแผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2560 – 2563 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ประกอบกับแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545 เห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

เทศบาลตำบลเวียง มีภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (3) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (4) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (5) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (6) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (7) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (8) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

เทศบาลตำบลเวียง มีภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการดังนี้

- (1) การป้องกันและการระงับโรคติดต่อ
- (2) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัย

(5) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน /สังคม /การรักษาความสงบเรียบร้อย

(6) การส่งเสริมการเกษตรและการสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลเวียง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.1.1 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเวียง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล	1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล
2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 40 ปี เป็นวัยทำงาน	2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต	3. มีภาระหนี้สิน

<p>4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	
<p><u>โอกาส</u> O</p> <p>1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>2. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพจนได้ตลอดเวลา</p> <p>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาลในฐานะตัวแทน</p>	<p><u>ข้อจำกัด</u> T</p> <p>1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</p> <p>4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลเวียง (ระดับองค์กร)

<p><u>จุดแข็ง</u> S</p> <p>1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</p> <p>2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน</p> <p>4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p><u>จุดอ่อน</u> W</p> <p>1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p> <p>2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่</p>
<p><u>โอกาส</u> O</p> <p>1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี</p> <p>2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p><u>ข้อจำกัด</u> T</p> <p>1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ เทศบาล</p> <p>3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

1. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
2. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
3. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบ

อัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

4. การกำหนดตำแหน่ง / การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

1. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
2. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
4. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิภรณ์สนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชการที่ 9 ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลเวียง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลเวียงได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการของเทศบาล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษ ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในเทศบาล ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน บัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
1. สำนักปลัดเทศบาล 1.1 งานทะเบียนราษฎร 1.2 งานพัฒนาชุมชน 1.3 งานบริหารงานทั่วไป 1.4 งานนิติการ 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.6 งานรักษาความสงบ 1.7 งานสาธารณสุข 1.8 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 1.1 ฝ่ายอำนวยการ 1.1.1 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	1. สำนักปลัดเทศบาล 1.1 งานทะเบียนราษฎร 1.2 งานพัฒนาชุมชน 1.3 งานบริหารงานทั่วไป 1.4 งานนิติการ 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.6 งานรักษาความสงบ 1.7 งานสาธารณสุข 1.8 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 1.9 งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม 1.1 ฝ่ายอำนวยการ 1.1.1 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 2</u> การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว ข้อ 1 ส่งเสริมการพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ข้อ 2 ส่งเสริมการสร้างงานและสร้างอาชีพให้แก่ประชาชนเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและกลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล (OTOP) ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนการจัดการตลาดเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในอาชีพและมีรายได้ที่มั่นคง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
1.1.2 งานการเจ้าหน้าที่	1.1.2 งานการเจ้าหน้าที่	ข้อ 3 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่เดิมและจัดหาแหล่งท่องเที่ยวใหม่
<p>1.2 ฝ่ายธุรการ</p> <p>1.2.1 งานธุรการ</p> <p>1.2.2 งานรัฐพิธี</p> <p>1.2.3 งานเลขานุการผู้บริหาร</p>	<p>1.2 ฝ่ายธุรการ</p> <p>1.2.1 งานธุรการ</p> <p>1.2.2 งานรัฐพิธี</p> <p>1.2.3 งานเลขานุการผู้บริหาร</p>	<p>ตลอดจนจัดกิจกรรมส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว เพื่อเชื่อมโยงการท่องเที่ยวระดับอำเภอและจังหวัด</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3</u></p> <p>การพัฒนาด้านการศึกษาและคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น</p> <p>ข้อ 1 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p> <p>ข้อ 2 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ สตรี ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ</p> <p>ข้อ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไข การควบคุมการแพร่ระบาดของโรคให้มีคุณภาพโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคีเครือข่าย</p> <p>ข้อ 4 ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ให้ประชาชนได้เล่นกีฬาและออกกำลังกายเพื่อสร้างสุขภาพ</p> <p>ตลอดจนยกระดับการพัฒนาด้านการศึกษาในท้องถิ่น</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4</u></p> <p>การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน</p> <p>ข้อ 1 ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย มลพิษทางอากาศ ตลอดจนรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
		<p>ข้อ 2 สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชน ในการดำเนินการดูแลรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ข้อ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำ ฝายต้นน้ำ (Check Dam) เพื่อ ชะลอการไหลของน้ำและตะกอน เพื่อเสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ ของป่าไม้</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6</u> ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การ รักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน และการรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนการป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย</p> <p>ข้อ 1 ส่งเสริมการสร้างความ เข้มแข็งของชุมชน และการรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชน</p> <p>ข้อ 2 ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติด</p> <p>ข้อ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 7</u> การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>ข้อ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ตาม ระบอบประชาธิปไตย</p> <p>ข้อ 2 พัฒนาขีดความสามารถของ บุคลากรขององค์กร ให้มี ประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันทสมัย เพื่อ การแก้ไขปัญหาของประชาชนและ การให้บริการเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>ข้อ 3 พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยี</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
<p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงินและบัญชี</p> <p>2.2 งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>	<p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงินและบัญชี</p> <p>2.2 งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>2.4 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 7</u></p> <p>การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>ข้อ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ตามระบอบประชาธิปไตย</p> <p>ข้อ 2 พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย เพื่อการแก้ไขปัญหาของประชาชนและการให้บริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>ข้อ 3 พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ และเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน</p>
<p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>3.2 งานธุรการ</p> <p>3.3 งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>3.4 งานสาธารณูปโภค</p>	<p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>3.2 งานธุรการ</p> <p>3.3 งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>3.4 งานสาธารณูปโภค</p> <p>3.5 งานวิศวกรรม</p> <p>3.6 งานสวนสาธารณะ</p>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 1</u></p> <p>การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุนภายในท้องถิ่น และการเชื่อมโยงประชาคมอาเซียน</p> <p>ข้อ 1 การพัฒนาโครงสร้างระบบคมนาคมและการขนส่ง เพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุน</p> <p>ข้อ 2 การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค ได้แก่ น้ำประปาและไฟฟ้า ให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้</p> <p>ข้อ 3 การพัฒนาด้านการผังเมืองและการควบคุมอาคาร</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 7</u></p> <p>การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>ข้อ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ตามระบอบประชาธิปไตย</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
		<p>ข้อ 2 พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสทันสมัย เพื่อการแก้ไขปัญหาของประชาชนและการให้บริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>ข้อ 3 พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ และเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน</p>
<p>4. กองการศึกษา</p> <p>4.1 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.2 งานธุรการ</p>	<p>4. กองการศึกษา</p> <p>4.1 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.2 งานธุรการ</p>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3</u></p> <p>การพัฒนาด้านการศึกษาและคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น</p> <p>ข้อ 1 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p> <p>ข้อ 2 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ สตรี ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ</p> <p>ข้อ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไข การควบคุมการแพร่ระบาดของโรคให้มีคุณภาพโดย การมีส่วนร่วมของทุกภาคีเครือข่าย</p> <p>ข้อ 4 ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ให้ประชาชนได้เล่นกีฬา และออกกำลังกายเพื่อสร้างสุขภาพตลอดจนยกระดับการพัฒนาด้านการศึกษาในท้องถิ่น</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 5</u></p> <p>การอนุรักษ์ ฟื้นฟู วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น ตลอดจนส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
		<p>ข้อ 1 ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>ข้อ 2 ส่งเสริมสนับสนุนการทำนุ บำรุงศาสนา</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 7</u> การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>ข้อ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ตาม ระบอบประชาธิปไตย</p> <p>ข้อ 2 พัฒนาขีดความสามารถของ บุคลากรขององค์กร ให้มี ประสิทธิภาพ โปร่งใสทันสมัย เพื่อ การแก้ไขปัญหาของประชาชนและ การให้บริการเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>ข้อ 3 พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ สาธารณะแก่ประชาชน</p>

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทศบาลตำบลเวียง

“การคมนาคมและระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการมีความสะดวกและปลอดภัย ประชาชนอยู่ดีมีสุขและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่น”

พันธกิจการพัฒนา

- พันธกิจที่ 1 ปรับปรุงระบบคมนาคมการขนส่งและการสัญจรให้มีความสะดวกและปลอดภัยทั้งทางบกและทางน้ำ
- พันธกิจที่ 2 จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและเพื่อการอุปโภคให้แก่ประชาชนในพื้นที่
- พันธกิจที่ 3 จัดสวัสดิการให้กับผู้ติดเชื้อ คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ว่างงาน และผู้ด้อยโอกาส
- พันธกิจที่ 4 ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับให้แก่ประชาชนในพื้นที่
- พันธกิจที่ 5 ปรับปรุงระบบสาธารณูปการ การผังเมือง และการควบคุมอาคาร ให้มีความสะดวกและปลอดภัย
- พันธกิจที่ 6 ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและจัดหาตลาดให้กับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- พันธกิจที่ 7 ส่งเสริมสุขภาพและจัดกิจกรรมนันทนาการให้กับประชาชนทุกคน ให้มีสุขภาพจิตและสุขภาพร่างกาย แข็งแรง
- พันธกิจที่ 8 อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้คงความเป็นธรรมชาติและปราศจากมลภาวะ
- พันธกิจที่ 9 ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวให้สวยงาม สามารถสร้างความ ประทับใจให้กับนักท่องเที่ยวได้

พันธกิจที่ 10 สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนทุกครัวเรือน

พันธกิจที่ 11 ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป

พันธกิจที่ 12 บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเวียง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุนภายในท้องถิ่น และการเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการศึกษาและคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การอนุรักษ์ ฟื้นฟู วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น ตลอดจนส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ส่งเสริมการสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชนและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

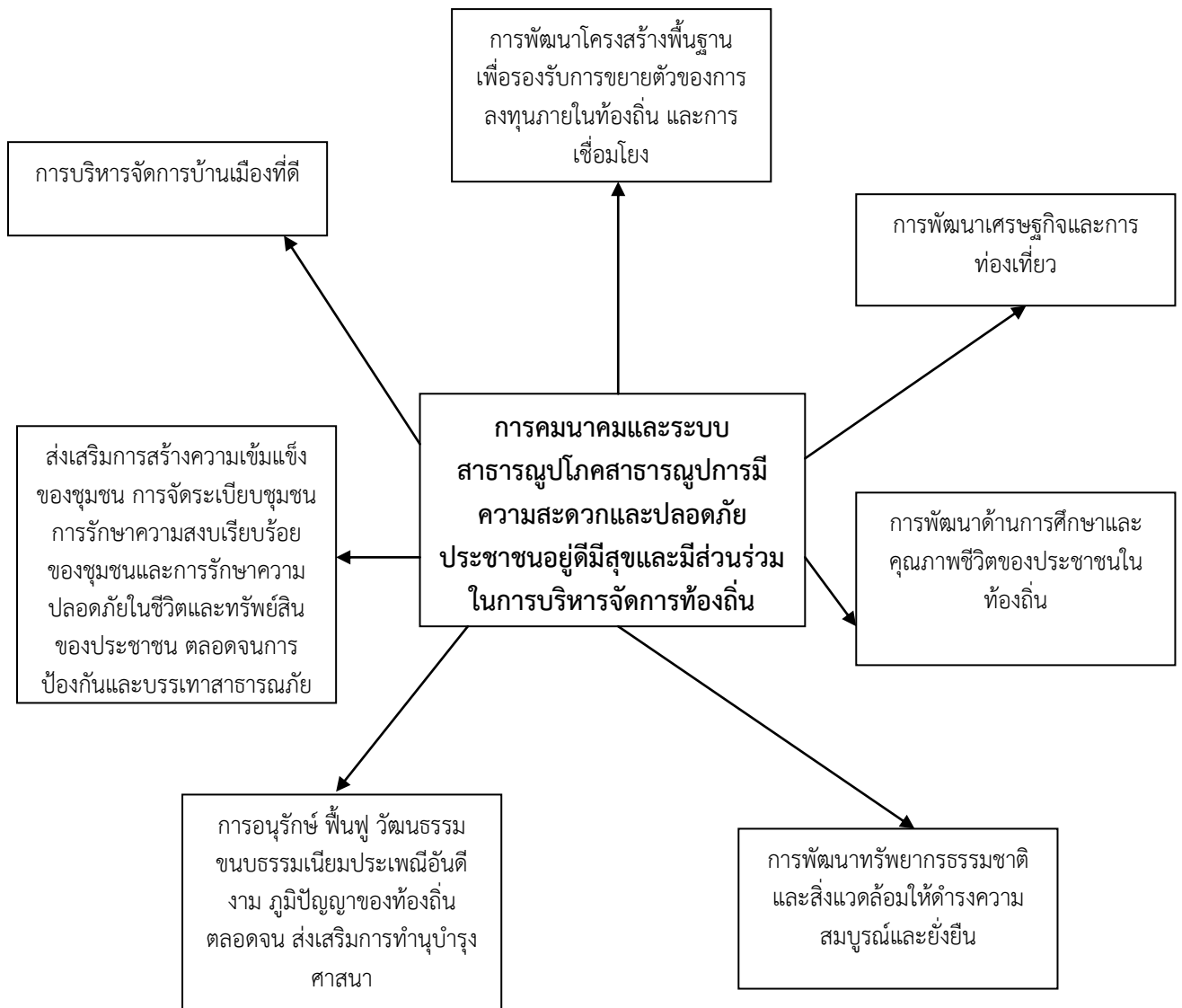
ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลเวียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุนภายในท้องถิ่น และการเชื่อมโยง	ข้อ 1 การพัฒนาโครงสร้างระบบคมนาคมและการขนส่ง เพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุน ข้อ 2 การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค ได้แก่ น้ำประปา และไฟฟ้า ให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ ข้อ 3 การพัฒนาด้านการผังเมืองและการควบคุมอาคาร
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	ข้อ 1 ส่งเสริมการพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ข้อ 2 ส่งเสริมการสร้างงานและสร้างอาชีพให้แก่ประชาชนเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและกลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล (OTOP) ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนการจัดการตลาดเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในอาชีพและมีรายได้ที่มั่นคง ข้อ 3 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่เดิมและจัดหาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ตลอดจนจัดกิจกรรมส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว เพื่อเชื่อมโยงการท่องเที่ยวระดับอำเภอและจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการศึกษาและคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น</p>	<p>ข้อ 1 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p> <p>ข้อ 2 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ สตรี ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการ</p> <p>ข้อ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไข การควบคุมการแพร่ระบาดของโรคให้มีคุณภาพโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคีเครือข่าย</p> <p>ข้อ 4 ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ให้ประชาชนได้เล่นกีฬาและออกกำลังกายเพื่อสร้างสุขภาพ ตลอดจนยกระดับการพัฒนาด้านการศึกษาในท้องถิ่น</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน</p>	<p>ข้อ 1 ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย มลพิษทางอากาศ ตลอดจนรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน</p> <p>ข้อ 2 สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการดำเนินการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ข้อ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำฝายต้นน้ำ (Check Dam) เพื่อชะลอการไหลของน้ำและตะกอน เพื่อเสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของป่าไม้</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การอนุรักษ์ ฟื้นฟู วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงาม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น ตลอดจนส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา</p>	<p>ข้อ 1 ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>ข้อ 2 ส่งเสริมสนับสนุนการทำนุบำรุงศาสนา</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 6 ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชนและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	<p>ข้อ 1 ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน</p> <p>ข้อ 2 ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด</p> <p>ข้อ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p>	<p>ข้อ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ตามระบอบประชาธิปไตย</p> <p>ข้อ 2 พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสทันสมัย เพื่อการแก้ไขปัญหาของประชาชนและการให้บริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>ข้อ 3 พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ และเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน</p>

ความเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเวียงด้วยเทคนิค Swot Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลเวียง เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ Swot Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุนภายในท้องถิ่นและการเชื่อมโยง

จุดแข็ง (Strength = S)

1. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

2. บุคลากรของเทศบาลตำบลเวียง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ค่อนข้างพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีปลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด

4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง เทศบาลตำบลเวียงไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
2. งบประมาณของเทศบาลตำบลเวียงมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข ปลอดภัย สาธารณูปการ เป็นต้น
2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Treat=T)

1. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ เทศบาลตำบลเวียงยังไม่มี ความชำนาญ และบุคลากรเฉพาะทาง

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength = S)

1. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน / ตำบล
2. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
3. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
2. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
3. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม
4. เกษตรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง
5. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

1. มีกฎหมายดานวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
2. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ
3. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายใน กลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Treat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

3. ปัญหาการขาดผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 3 การพัฒนาด้านการศึกษาและคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength = S)

1. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

2. บุคลากรเทศบาลตำบลเวียง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

5. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม

2. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

3. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 4 การพัฒนาด้านการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จุดแข็ง (Strength = S)

1. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับในการสนับสนุนทั้งงบประมาณ และเทคโนโลยี

2. มีนโยบายที่สร้างความมั่นคงและขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

3. มีระบบสวัสดิการ ด้านที่พักอาศัย ด้านการศึกษาบุตร และด้านการรักษาพยาบาลที่ดีต่อบุคลากร

4. ตั้งอยู่ในพื้นที่ชุมชนท้องถิ่นที่มีการคมนาคมสะดวก

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนการสอนและการบริหารจัดการยังไม่มีความพร้อม ความทันสมัยและมีประสิทธิภาพเพียงพอ

2. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แม้ว่าในด้านเครือข่ายคอมพิวเตอร์จะได้รับการพัฒนาและสนับสนุนอย่างต่อเนื่องแต่ยังไม่เพียงพอ และระบบซอฟต์แวร์เพื่อการบริหาร แต่ยังมีจุดอ่อนจากการนำไปใช้งาน ระบบฐานข้อมูลในภาพรวมและในแต่ละหน่วยงานมีการพัฒนาดีขึ้น แต่ยังมีจุดอ่อนในด้านความถูกต้อง ความทันสมัย ความทันเวลาต่อการใช้งาน ความร่วมมือของผู้ให้ข้อมูลและความเชื่อมโยงของฐานข้อมูล

โอกาส (Opportunity=O)

1. กระแสการแข่งขันขององค์กรผลักดันให้ทุกองค์กรเร่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Treat=T)

1. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาขององค์กรให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลง
2. การบริหารภายใต้ระบบราชการแบบเดิม ซึ่งยังไม่คล่องตัวและระบบการบริหารงานบุคคลยังมีบุคลากรหลายประเภทซึ่งมีสถานะและสิทธิแตกต่างกัน เป็นสถานะที่เป็นข้อจำกัดอย่างมากในปัจจุบันและถือเป็นภาวะคุกคามอย่างหนึ่ง

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับ 5 การอนุรักษ์ พันธุ์ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น ตลอดจน ส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา

จุดแข็ง (Strength = S)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
2. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ
3. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดที่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
3. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้เทศบาลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Treat=T)

1. ขาดการบูรณาการและการประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น
3. ปัญหามลพิษธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับ 6 ส่งเสริมการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชนและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จุดแข็ง (Strength = S)

1. ผู้บริหารเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน
2. เน้นการทำงานเป็นทีมและสร้างความสามัคคี
3. ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ขาดแคลนอุปกรณ์ที่ใช้ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจากขาดแคลนงบประมาณ

โอกาส (Opportunity=O)

1. ที่ตั้งของเทศบาลอยู่ศูนย์กลางของอำเภอทำให้ง่ายต่อการประสานงานและขอความช่วยเหลือ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Treat=T)

- ขาดแคลนอุปกรณ์ที่ใช้ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจากขาดแคลนงบประมาณ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 7 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

จุดแข็ง (Strength = S)

- ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- บุคลากรเทศบาลตำบลเวียง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
- ประชากรภายในเขตเทศบาลตำบลเวียงค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในงานของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Treat=T)

- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น
- ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียง เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล) | จำนวน 2 อัตรา |

สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพะารวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบายและแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| 1. นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 4. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | จำนวน 1 อัตรา |
| 5. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |

6. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน 1 อัตรา
7. นิติกรชำนาญการ	จำนวน 1 อัตรา
8. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	จำนวน 1 อัตรา
9. พนักงานสูบน้ำ	จำนวน 1 อัตรา
10. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน 1 อัตรา
11. คนสวน	จำนวน 2 อัตรา
12. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน 2 อัตรา
13. คนงานทั่วไป	จำนวน 15 อัตรา

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่น ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน 1 อัตรา
2. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	จำนวน 2 อัตรา
3. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	จำนวน 2 อัตรา
4. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน 1 อัตรา
5. คนงานทั่วไป	จำนวน 1 อัตรา

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

บุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน 1 อัตรา
2. นายช่างโยธาชำนาญงาน	จำนวน 1 อัตรา
3. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน 1 อัตรา
4. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน 1 อัตรา
5. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน 1 อัตรา
6. คนงานทั่วไป	จำนวน 1 อัตรา

กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเทศบาล อันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมความพร้อมรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

บุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ครู (อันดับ คศ.1)	จำนวน 6 อัตรา
2. ครู (อันดับครูผู้ช่วย)	จำนวน 1 อัตรา
3. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน 1 อัตรา
4. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน 4 อัตรา
5. คนงานทั่วไป	จำนวน 1 อัตรา

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ

ขั้นตอนการวิเคราะห์การเพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน / ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯลฯ
3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
7. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ / ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

9. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
 10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม / ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้ในการทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี	52 สัปดาห์
1 สัปดาห์จะทำ	5 วัน
1 ปี จะมีวันทำงาน	265 วัน
วันหยุดราชการประจำปี	13 วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	10 วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	7 วัน
รวมวันหยุดใน 1 ปี	30 วัน
วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี	230 วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี	6 ชั่วโมง
(08.30 น. – 16.30 – เวลาพักกลางวัน 1 ชม. – เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)	
เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 × 6)	1,380 ชั่วโมง
หรือ (1,380 × 60)	82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลามาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (1 ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเวียง ดังนี้

- 1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุนภายในท้องถิ่น และการเชื่อมโยงประชาคมอาเซียน
- 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น
- 4) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน
- 5) ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟู วัฒนธรรม ชนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น ตลอดจน ส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา
- 6) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชนและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 7) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เทศบาลตำบลเวียงมีความต้องการพนักงานเทศบาลประเภทบริหาร จำนวน 2 ตำแหน่ง 3 อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล จำนวน 1 คน และตำแหน่งรองปลัดเทศบาล จำนวน 2 คน

สำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมด จำนวน 18 ตำแหน่ง 36 อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน 3 อัตรา ประเภทวิชาการจำนวน 6 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 3 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 5 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน 15 อัตรา และกำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานดับเพลิง อีก 3 อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัดเทศบาลมีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 18 ตำแหน่ง รวม 33 อัตรา มีอัตราว่างอยู่ 4 อัตรา และขอเพิ่มจำนวน 3 อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมด จำนวน 6 ตำแหน่ง 8 อัตรา แยกเป็นประเภท อำนวยการจำนวน 1 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 5 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 1 อัตรา และ พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน 1 อัตรา ปัจจุบันในกองคลังมีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 6 ตำแหน่ง 8 อัตรา มีอัตราว่างอยู่ 1 อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมด จำนวน 6 ตำแหน่ง 6 อัตรา แยกเป็นประเภท อำนวยการจำนวน 1 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 2 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 2 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน 1 อัตรา ปัจจุบันในกองช่างมีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 6 ตำแหน่ง 6 อัตรา ไม่มีอัตราว่าง และขอเพิ่มจำนวน 1 อัตรา

กองการศึกษา มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมด จำนวน 7 ตำแหน่ง 15 อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน 1 อัตรา ประเภทวิชาการจำนวน 1 อัตรา ครู จำนวน 7 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจทั้งหมด 4 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน 1 อัตรา ปัจจุบันกองการศึกษามีอัตรากำลังทั้งหมด 7 ตำแหน่ง 15 อัตรา อัตราว่าง 2 อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมด จำนวน 1 ตำแหน่ง เป็นประเภท วิชาการจำนวน 1 อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการของเทศบาลตำบลเวียงทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด 35 ตำแหน่ง 70 อัตรา ดังนี้

1. พนักงานเทศบาล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน 21 อัตรา
2. พนักงานเทศบาล (อัตราว่าง)	จำนวน 7 อัตรา
3. พนักงานเทศบาล (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน 1 อัตรา
4. พนักงานครูเทศบาล (มีนครอง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน 7 อัตรา
5. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน 1 อัตรา
6. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน 12 อัตรา
7. พนักงานจ้างตามภารกิจ (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน 3 อัตรา
8. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน 18 อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการ พบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ยังมีความไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอต่อปริมาณงานในบางส่วนราชการ คือ ในสำนักปลัดเทศบาลมีความต้องการพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานดับเพลิง เนื่องจากเดิมไม่มีตำแหน่งนี้เลยแต่เทศบาลมีภารกิจในด้านนี้ที่ต้องปฏิบัติ อีกทั้งยังมีภารกิจทางด้านสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็นในการกำหนดงานสุขภาพ

อนามัยและสิ่งแวดล้อม ขึ้นอีกจำนวน 1 งาน ส่วนในกองคลังมีความจำเป็นต้องเพิ่มงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินขึ้นอีกจำนวน 1 งาน เนื่องจากมีภารกิจจริงที่ได้ปฏิบัติ และในกองช่างมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังอีก 1 อัตรา คือตำแหน่งนายช่างโยธา ปง./ชง เนื่องจากภารกิจที่มากและอัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอทำ อีกทั้งยังขอเพิ่มงานอีกจำนวน 2 งาน คือ งานสวนสาธารณะและงานวิศวกรรม เนื่องจากมีภารกิจงานที่ได้ปฏิบัติอยู่

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 29 กันยายน 2558 ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งของเทศบาล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องจัดประสบการณ์ดังนี้

1. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีจำนวน 1 คน
2. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน 10 : 1 และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ 5 คน ขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กได้เพิ่มอีก 1 คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู / ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก แล้วยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครู / ครูผู้ดูแลเด็ก / อีกหลายอัตรา แต่ในอนาคตหากเทศบาลตำบลเวียงไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ เทศบาลตำบลเวียงอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ เทศบาลตำบลเวียงอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครู / ครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานเทศบาล) / ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเทศบาลตำบลเวียงได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

เทศบาลตำบลเวียงได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลเวียงเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน หรือเฉพาะสายงานของบุคลากร
3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น
4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานได้คุ้มค่ามากขึ้น
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป
8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลเวียง ประกาศให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคตามประกาศเทศบาลตำบลเวียง เรื่องมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและลูกจ้างประจำของเทศบาลตำบลเวียง ดังนี้

1. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
2. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
3. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
4. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
5. พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
6. พึงยึดถือความเสมอภาคและความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใด ๆ
7. พึงพูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตร ต่อผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ
8. พึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
9. พึงเคารพผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า
10. พึงมีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง
11. พึงเป็นผู้ตรงต่อเวลา

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. ,มีวินัย
4. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
6. มีการควบคุมตนเอง
7. มีคุณพินิจที่ดี
8. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

1. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
2. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
3. มีความเป็นธรรม
4. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา
5. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
6. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
7. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
8. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

เอกสารภาคผนวก
(แนบท้ายแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561 – 2563)

1. ร่างประกาศ อปท. เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563)
2. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2558 – 2560)
3. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2558 – 2560)
4. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2558 – 2560) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. 2559
5. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ
6. คำสั่งจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งฯ

