

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลท่าวังตาล
อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓



สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลท่าวังตาล
อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่
โทร ๐๕๓-๑๔๐๙๘๑-๒
โทรสาร ๐๕๓-๑๔๐๙๘๑ ต่อ ๑๑๓

คำนำ

เทศบาลตำบลท่าวังตาล ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสมนั้น ทางเทศบาลตำบลท่าวังตาล จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนตามขั้นตอนอย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จ และกำหนดใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าวังตาล อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าวังตาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลท่าวังตาล

สารบัญ

เรื่อง

หน้าที่

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ภาคผนวก

- คำสั่งเทศบาลตำบลท่าวังตาล เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บันทึกการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าวังตาล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าวังตาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าวังตาลมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าวังตาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าวังตาล

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าวังตาล

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าวังตาลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลท่าวังตาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลท่าวังตาล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลท่าวังตาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนานโยบายอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลท่าวังตาล เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลท่าวังตาลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รอบรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้เป็นการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ประมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนหรืออัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานชั่วคราว งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่ลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรให้ลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งหน้าในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม / ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

อาศัยอำนาจ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน (ฉบับที่ ๑๓) มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy)

ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) จัดทำขึ้นเพื่อวางยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ เป้าหมายและแนวทางในการทำงานร่วมกัน เป็นกรอบ ในการจัดทำงบประมาณต่อไปประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ๒๘ ประเด็นหลัก ๕๖ แนวทางการดำเนินการรวมทั้งได้บูรณาการ ร่วมกับยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงได้ยุทธศาสตร์ประเทศประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ๓๐ ประเด็นหลัก ๗๙ แนวทางการดำเนินการ เพื่อเป็นกรอบการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายต่อไปโดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน คนไทยอยู่ดีกินดี มีความเสมอภาคและเป็นธรรม”

หลักการของยุทธศาสตร์ : “ต่อยอดรายได้จากฐานเดิม สร้างรายได้จากโอกาสใหม่ เพื่อความสมดุล และการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

- วัตถุประสงค์ :
๑. รักษาฐานรายได้เดิม และสร้างรายได้ใหม่
 ๒. เพิ่มประสิทธิภาพของระบบการผลิต (ต้องผลิตสินค้าได้เร็วกว่าปัจจุบัน)
 ๓. ลดต้นทุนให้กับธุรกิจ (ด้วยการลดต้นทุนค่าขนส่งและโลจิสติกส์)

- เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ :
๑. การเพิ่มรายได้จากฐานเดิม
 ๒. การสร้างรายได้จากโอกาสใหม่
 ๓. การลดรายจ่าย
 ๔. การเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ : ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ๓๐ ประเด็นหลัก ๗๙ แนวทางการดำเนินการ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อหลุดพ้นจากการประเทศรายได้ปานกลาง (Growth and Competitiveness) ประกอบด้วย ๙ ประเด็นหลัก ๓๓ แนวทางการดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การลดความเหลื่อมล้ำ (Inclusive Growth) ประกอบด้วย ๘ ประเด็นหลัก ๒๐ แนวทางการดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth) ประกอบด้วย ๕ ประเด็นหลัก ๑๑ แนวทางการดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างความสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ (Internal Process) ประกอบด้วย ๘ ประเด็นหลัก ๑๕ แนวทางการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อหลุดพ้นจากการประเทศรายได้ปานกลาง (Growth and Competitiveness) ประกอบด้วย ๙ ประเด็นหลัก ๓๓ แนวทางการดำเนินการ

ประเด็นหลัก

๑. ด้านเกษตร

๑.๑ แผนที่การใช้ที่ดิน (Zoning) เพื่อผลิตสินค้าเกษตร

๑.๒ การพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ

๒. ด้านอุตสาหกรรม

๒.๑ แผนที่การใช้ที่ดิน (Zoning) เพื่ออุตสาหกรรม

๒.๒ กำหนดและส่งเสริมอุตสาหกรรมในอนาคต (Bio-plastic, etc.)

๒.๓ การเพิ่มขีดความสามารถให้ SME และ OTOP สู่อุตสาหกรรม

๒.๔ การนำทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยมาเพิ่มมูลค่า

๓. การท่องเที่ยวและบริการ

๓.๑ แผนที่การจัดกลุ่มเมืองท่องเที่ยว

๓.๒ เพิ่มขีดความสามารถทางการท่องเที่ยวเข้าสู่รายได้ ๒ ล้านล้านบาทต่อปี

๓.๓ ไทยเป็นศูนย์กลาง Medical Tourism ของภูมิภาค

๔. โครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑ การพัฒนาระบบลอจิสติกส์และโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๒ การลงทุนการให้บริการและใช้ประโยชน์ ICT

๔.๓ การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมเชื่อมโยงในภูมิภาคอาเซียน

๕. พลังงาน

๕.๑ นโยบายการปรับโครงสร้างการใช้และราคาพลังงานที่เหมาะสม

๕.๒ การลงทุนเพื่อความมั่นคงของพลังงานและพลังงานทดแทน

๕.๓ การเชื่อมโยงแหล่งพลังงานและผลิตพลังงานทางเลือกในอาเซียน

๖. การเชื่อมโยงเศรษฐกิจในภูมิภาค

๖.๑ การเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของสินค้า บริการ และการลงทุน เพื่อเชื่อมโยงโอกาสจากอาเซียน

๖.๒ แก้ไข กฎหมาย กฎระเบียบ รองรับประชาคมอาเซียน

๖.๓ ขับเคลื่อนการเชื่อมโยงนิคมอุตสาหกรรมทวาย และ Eastern seaboard

๖.๔ เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

๗. การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน

๗.๑ การปรับปรุงขีดความสามารถในการแข่งขัน (๑๐๐ ดัชนีชี้วัด)

๗.๒ การพัฒนาการสร้าง Brand ประเทศไทย เป็น Modern Thailand

๘. การวิจัยและพัฒนา

แนวทางการดำเนินการ

๘.๑ ขับเคลื่อนค่าใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนาเป็นร้อยละ ๑ ของ GDP

๘.๒ การใช้ประโยชน์จากกำลังบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๘.๓ การใช้ประโยชน์ Regional Science Parks

๘.๔ การขับเคลื่อนข้อริเริ่มกระเป๋ตามกรอบความร่วมมืออาเซียน

๙. การพัฒนาพื้นที่และเมืองเพื่อเชื่อมโยงโอกาสจากอาเซียน

แนวทางการดำเนินการ

๙.๑ การพัฒนาเมืองหลวง

๙.๒ การพัฒนาเมืองเกษตร

๙.๓ การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรม

๙.๔ การพัฒนาเมืองท่องเที่ยว

๙.๕ การพัฒนาเมืองบริการสุขภาพ

๙.๖ การพัฒนาเมืองบริการศึกษานานาชาติ

๙.๗ การพัฒนาเมืองชายแดนเพื่อการค้าการลงทุน

๙.๘ ปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาเมืองที่มีศักยภาพ

๑๐. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

แนวทางการดำเนินการ

๑๐.๑ ปฏิรูปการศึกษา (ครู หลักสูตร เทคโนโลยีการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน และการใช้ ICT ในระบบการศึกษา เช่น แท็บเล็ตและอินเทอร์เน็ตไร้สาย เป็นต้น)

๑๐.๒ พัฒนาภาคการศึกษารองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๑๑. การยกระดับคุณภาพชีวิตและมาตรฐานบริการสาธารณสุข

แนวทางการดำเนินการ

๑๑.๑ การจัดระบบบริการ กำลังพล และงบประมาณ

๑๑.๒ การพัฒนาระบบคุ้มครองผู้บริโภคพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๑๑.๓ สร้างและพัฒนาความร่วมมือระหว่างไทยกับประเทศสมาชิกอาเซียนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑๒. การจัดสวัสดิการสังคมและการดูแลผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาส

แนวทางการดำเนินการ

๑๒.๑ การพัฒนาระบบสวัสดิการ และเพิ่มศักยภาพและโอกาส ความเท่าเทียมคุณภาพชีวิต

๑๒.๒ กองทุนสตรี

๑๓. การสร้างโอกาสและรายได้แก่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) และเศรษฐกิจชุมชน

แนวทางการดำเนินการ

๑๓.๑ กองทุนตั้งตัวได้

๑๓.๒ กองทุนหมู่บ้าน

๑๓.๓ โครงการ SML

๑๓.๔ โครงการรับจํานําสินค้าเกษตร

๑๔. แรงงาน

แนวทางการดำเนินการ

๑๔.๑ การพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มคุณภาพแรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการและพัฒนาทักษะผู้ประกอบการ

๑๔.๒ การจัดการแรงงานต่างด้าว

๑๔.๓ การพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานในระบบและนอกระบบตามกฎหมายอย่างทั่วถึงพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๑๕. ระบบยุติธรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ

แนวทางการดำเนินการ

๑๕.๑ การเข้าถึงระบบยุติธรรมของประชาชน

๑๖. การต่อต้านการคอร์รัปชันสร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใส

๑๖.๑ การรณรงค์และสร้างแนวร่วมในสังคม

๑๖.๒ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลรองรับประชาคมอาเซียน

๑๗. การสร้างองค์ความรู้เรื่องอาเซียน

๑๗.๑ ภาคประชาชน

๑๗.๒ ภาคแรงงานและผู้ประกอบการ

๑๗.๓ บุคลากรภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth)

ประกอบด้วย ๕ ประเด็นหลัก ๑๑ แนวทางการดำเนินการ

ประเด็นหลัก

๑๘. การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศเพื่อความยั่งยืน

แนวทางการดำเนินการ

๑๘.๑ พัฒนาตัวอย่างเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ๑๐ แห่งเพื่อความยั่งยืน

๑๙. การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG)

แนวทางการดำเนินการ

๑๙.๑ การประหยัดพลังงาน

๑๙.๒ การปรับกฎระเบียบ (เช่น green building code)

๑๙.๓ ส่งเสริมการดำเนินงาน CSR เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

๒๐. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและการบริหารจัดการน้ำ

๒๐.๑ ระบบภาษีสิ่งแวดล้อม

๒๐.๒ การจัดซื้อจัดจ้างสีเขียวในภาครัฐ

๒๑. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและการบริหารจัดการน้ำ

แนวทางการดำเนินการ

๒๑.๑ การปลูกป่า

๒๑.๒ การลงทุนด้านการบริหารจัดการน้ำ

๒๑.๓ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอาเซียน

๒๒. การเปลี่ยนแปลงสภาวะภูมิอากาศ

แนวทางการดำเนินการ

๒๒.๑ การป้องกันผลกระทบและปรับตัว (mitigation and adaptation)

๒๒.๓ การป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างความสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ (Internal Process)

ประเด็นหลัก

๒๓. กรอบแนวทางและการปฏิรูปกฎหมาย

๒๓.๑ ปรับกรอบแนวทางระบบกฎหมายของประเทศ

๒๓.๒ เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรและองค์กรด้านยุติธรรม

๒๓.๓ ปรับปรุงระเบียบ ข้อกฎหมายที่เป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ

๒๔. การปรับโครงสร้างระบบราชการ

๒๔.๑ เพิ่มประสิทธิภาพองค์กรภาครัฐและพัฒนารูปแบบการทำงานของภาครัฐด้วยการสร้างความพร้อมในการบริหารจัดการแบบบูรณาการ โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๒๔.๒ ป้องกันและปราบปรามทุจริตคอร์ปชั่น

๒๔.๓ เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนด้วยระบบ E-Service

๒๕. การพัฒนากำลังคนภาครัฐ

แนวทางการดำเนินการ

๒๕.๑ บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มีในปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต

๒๕.๒ พัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐ และเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐสู่ประชาคมอาเซียน

๒๖. การปรับโครงสร้างภาษี

แนวทางการดำเนินการ

๒๖.๑ ปรับโครงสร้างภาษีทั้งระบบให้สนับสนุนการกระจายรายได้ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๒๗. การจัดสรรงบประมาณ

๒๗.๑ พัฒนาระบบการจัดงบประมาณให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานตามนโยบายรัฐบาล

๒๘. การพัฒนาสินทรัพย์ราชการที่ไม่ได้ใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒๘.๑ สรรวจสินทรัพย์ราชการที่ไม่ได้ใช้งาน

๒๘.๒ บริหารจัดการสินทรัพย์ราชการที่ไม่ได้ใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒๙. การแก้ไขปัญหาความมั่นคงจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเสริมสร้างความมั่นคงในอาเซียน

๒๙.๑ ประสานบูรณาการงานรักษาความสงบและส่งเสริมการพัฒนาในพื้นที่ ๓ จังหวัด ชายแดนภาคใต้ภายใต้กรอบนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ ๒๕๕๕-๒๕๕๙

๒๙.๒ การส่งเสริมความมั่นคงของประชาคมอาเซียน

๓๐. การปฏิรูปการเมือง

๓๐.๑ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น (อปท.)

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับภาค: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สาระสำคัญของกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับภาค

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๕๓/๑ และมาตรา ๕๓/๒ บัญญัติให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) จึงได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับภาคที่ยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจากทุกจังหวัดทั้ง ๔ ภูมิภาคขึ้น เพื่อสนับสนุนจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

๑. แนวคิดและหลักการ

๑.๑ ยึดแนวคิดการพัฒนาตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ให้เกิดการพัฒนที่สมดุลเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายในประเทศ ควบคู่กับแนวคิด “การพัฒนาแบบองค์รวม” ที่ยึดคน ผลประโยชน์ของประชาชน ภูมิสังคม ยุทธศาสตร์พระราชทาน เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคภาคีการพัฒนา และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้สังคมสมานฉันท์ และอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

๑.๒ หลักการมุ่งสร้างความเชื่อมโยงกับแผนระดับชาติต่างๆ นโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อสร้างโอกาสทางการพัฒนาสอดคล้องกับภูมิสังคมของพื้นที่ โดย

(๑) กำหนดรูปแบบการพัฒนาเชิงพื้นที่ของประเทศ และภาครวมถึงชุมชน

(๒) กำหนดบทบาทและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับภาคให้สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสของพื้นที่

๒. ทิศทางการพัฒนาเชิงพื้นที่

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นผลให้จำเป็นต้องเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้เหมาะสมการพัฒนาที่สมดุล ดังนั้นจึงกำหนดทิศทางการพัฒนาพื้นที่ของประเทศ ดังนี้

๒.๑ พัฒนาพื้นที่ในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศให้เชื่อมโยงกับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เพื่อเป็นฐานการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม การเกษตรและการแปรรูปการเกษตร และการท่องเที่ยวของภูมิภาค โดยเฉพาะ

๒.๑.๑ พัฒนาพื้นที่เชื่อมโยงทางเศรษฐกิจตามแนวตะวันออก-ตะวันตก (East West Economic Corridor) เช่น พื้นที่เขตเศรษฐกิจแม่สอด-สุโขทัย-พิษณุโลก-ขอนแก่น-มุกดาหาร แนวสะพานเศรษฐกิจพื้นที่อรัญประเทศ-สระแก้ว-ปราจีนบุรี พื้นที่เศรษฐกิจระนอง-ชุมพร-บางสะพาน แนวสะพานเศรษฐกิจพังงา-กระบี่-สุราษฎร์ธานี-นครศรีธรรมราช และแนวสะพานเศรษฐกิจสตูล-สงขลา

๒.๑.๒ พัฒนาพื้นที่เชื่อมโยงทางเศรษฐกิจตามแนวเหนือ-ใต้ (North South Economic Corridor) ได้แก่ แนวเศรษฐกิจเชียงของ-เชียงราย-พิษณุโลก-นครสวรรค์-จังหวัดปริมณฑล แนวเศรษฐกิจหนองคาย-อุดรธานี-ขอนแก่น-นครราชสีมา-จังหวัดปริมณฑล พื้นที่แหลมฉบัง-ชลบุรี-ฉะเชิงเทรา-สระแก้ว-บุรีรัมย์-มุกดาหาร

๒.๒ พัฒนาบริการพื้นฐานของชุมชนเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจเชื่อมโยงระหว่างประเทศโดยเน้นพื้นที่ชุมชนตามแนวเขตเศรษฐกิจเหนือ-ใต้ และตะวันออก-ตะวันตก โดยเฉพาะชุมชนเศรษฐกิจชายแดน

๒.๓ พัฒนาระบบโลจิสติกส์และโครงข่ายคมนาคมขนส่งเพื่อสนับสนุนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเชิงพื้นที่ เช่น การพัฒนาระบบรถราง เพิ่มประสิทธิภาพการขนส่งทางน้ำ และเพิ่มประสิทธิภาพการเชื่อมโยงเครือข่ายการคมนาคมบริเวณจุดตัด เช่น พิษณุโลก และขอนแก่น

๒.๔ สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศให้ยั่งยืน ได้แก่ พัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการเกษตร พัฒนาสิ่งแวดล้อมเมืองและอุตสาหกรรมและการจัดให้มีการจัดการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ

๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

(๑) ปรับโครงสร้างการผลิตสู่การพึ่งตนเองตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และปรับระบบการผลิตที่สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างสมดุล เพื่อคงความเป็นฐานเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์การเกษตร

(๒) ยกกระดับการค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสตลาดเน้นการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ระบบโลจิสติกส์เพื่อสนับสนุนการค้า การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

(๓) พัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญและเมืองชายแดนเพื่อรองรับการเชื่อมโยงในระดับนานาชาติ

(๔) พัฒนาคนและสังคมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นคงและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา แรงงาน ฯลฯ

(๕) พัฒนาศักยภาพของสถาบันครอบครัวและชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาที่นำไปสู่การพึ่งตนเอง มีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๖) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เน้นการอนุรักษ์ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์อย่างสมดุล และเตรียมการป้องกันและรับมือกับภัยธรรมชาติ

๓.๒ ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดและจังหวัดให้มีความเชื่อมโยงกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๕๑-๒๕๕๔ และแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๐ รวมทั้งแผนพัฒนาด้านต่างๆดังนี้

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วย เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง และแม่ฮ่องสอน มีทิศทางการพัฒนาด้านการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ พัฒนาบริการพื้นฐานของเมืองและสิ่งแวดล้อม พัฒนาโครงข่ายคมนาคม และสร้างมูลค่าเพิ่มทางภาคการผลิตและบริการบนพื้นฐานของความรู้และวัฒนธรรมภูมิปัญญา

(๒) กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ ประกอบด้วย เชียงราย พะเยา แพร่ และน่าน มุ่งพัฒนาเชียงรายให้เป็นประตูการค้า การลงทุน พัฒนาการเกษตรอินทรีย์ พัฒนาการท่องเที่ยวชายแดนและการท่องเที่ยว

(๓) พัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญและเมืองชายแดนเพื่อรองรับการเชื่อมโยงในระดับนานาชาติ

(๔) พัฒนาคนและสังคมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นคงและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา แรงงาน ฯลฯ

(๕) พัฒนาศักยภาพของสถาบันครอบครัวและชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาที่นำไปสู่การพึ่งตนเอง มีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๖) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เน้นการอนุรักษ์ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์อย่างสมดุล และเตรียมการป้องกันและรับมือภัยธรรมชาติ

๓.๓ โครงการสำคัญ (Flagship Project)

(๑) โครงการพัฒนามูลค่าเพิ่มให้กับเกษตรกรผู้ผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์

(๒) โครงการยกระดับสินค้าหัตถกรรมและการท่องเที่ยวล้านนาสู่สากล

(๓) โครงการพัฒนาเมืองเชียงใหม่-ลำพูน รองรับการเป็นศูนย์กลางความเจริญที่เชื่อมโยงกับนานาชาติและอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงตอนบน

(๔) โครงการสืบสานพัฒนาองค์ความรู้ภูมิปัญญาและศิลปวัฒนธรรมล้านนา

(๕) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำในระดับชุมชน

(๖) โครงการเพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการน้ำต้นทุน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๕๙)

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่

“เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาท้องถิ่นบนพื้นฐานของความเข้าใจในปัญหาและศักยภาพของท้องถิ่น ด้วยการบูรณาการการบริหารจัดการในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมืองและชนบท
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทาง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
- ๓) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศน์ อย่างยั่งยืน
- ๔) ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาอย่างยั่งยืน
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- ๖) ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบภายในชุมชน และการสร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีด้วยนวัตกรรมการบริหารที่เหมาะสม

นโยบายด้านการบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าวังตลกำหนดไว้ ๖ ประการ ดังนี้

๑. นโยบายด้านบริหาร

- จัดการบริหาร โดยยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. นโยบายด้านความมั่นคงและความปลอดภัย

- ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านประชาธิปไตยในชุมชนให้แก่ผู้นำชุมชนประชาชนในตำบลท่าวังตล
- ปรับปรุง และพัฒนา ระบบการป้องกันและระงับอุบัติเหตุ การสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐ และเอกชน
- สนับสนุนเพิ่มศักยภาพ อปพร. ทีมกู้ชีพกู้ภัยและชุดรักษาความปลอดภัยของหมู่บ้าน (ชรบ.)
- ส่งเสริม สนับสนุน ชุมชนเข้มแข็ง ปราศจากอบายมุขและสิ่งเสพติด

๓. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- พัฒนาปรับปรุง ขยายระบบการให้บริการโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมพื้นที่ เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน
- โครงการขยายพื้นที่เทศบาลตำบลท่าวังตล เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน

๔. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

- ส่งเสริม การศึกษานอกระบบ และพัฒนาอาชีพ แก่ประชาชนในตำบล
- ส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาทุกระดับให้แก่แก่นักเรียนนักศึกษาในตำบล และส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษาแก่นักเรียน นักศึกษา ที่เรียนดี ยากจน และด้อยโอกาส
- ส่งเสริม พัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน
- ส่งเสริม อนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานศิลปะจารีตประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืน

- ส่งเสริมสนับสนุนโครงการกิจกรรมของสภาวัฒนธรรมตำบล
- ส่งเสริม พัฒนา กลุ่มอาชีพ พัฒนาสินค้า OTOP และกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในตำบลและขยายเครือข่ายสินค้าออกนอกพื้นที่
- ส่งเสริม สนับสนุน ตลาดนัดสุขภาพและลานจำหน่ายสินค้าชุมชน

๕. นโยบายด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว การกีฬาและการนันทนาการ

- ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยว โบราณสถานเวียงกุมกาม เชิงประวัติศาสตร์ และอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามอย่างยั่งยืน
- ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมเวียงกุมกามให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมสนับสนุนการขยายแหล่งท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภายในตำบล และขยายเครือข่ายการท่องเที่ยวร่วมกับองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน
- ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬาและการนันทนาการ ภายในตำบลสู่การเป็นกีฬาสากล

๖. นโยบายด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมสนับสนุน กิจกรรมงานสาธารณสุข ชุมชน ให้แก่ รพ.สต. และอสม.
- ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมของ อสม. อพส. อพม. ผู้สูงอายุ และกลุ่มสตรีแม่บ้านในการดูแลสุขภาพแบบบูรณาการ และกิจกรรมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของประชาชนในตำบล
- สนับสนุนและพัฒนาระบบงานสาธารณสุขชุมชนอย่างครบวงจร
- ส่งเสริมสนับสนุน “การดูแลสุขภาพพระสงฆ์” ในตำบล
- ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมหน้าบ้านหน้ามอ เพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดี
- ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม วันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันวิชาการทางการศึกษา วันสตรีสากล วันอสม. แห่งชาติ วันแม่แห่งชาติและวันพ่อแห่งชาติ ฯลฯ
- ส่งเสริม สนับสนุน การคัดแยกขยะในครัวเรือนและการจัดการ การจัดเก็บขยะอย่างเป็นระเบียบ และเป็นระบบ
- ส่งเสริมสนับสนุน การปลูกพืชผักปลอดสารพิษ และการบริโภคผักพื้นบ้านหรือเกษตรอินทรีย์
- สนับสนุนงบประมาณให้กับกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบล เพื่อให้การขับเคลื่อน และกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สามารถยกระดับการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบล ให้เป็นศูนย์การเรียนรู้

สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าวังตาล

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ระบบประปาหมู่บ้านมีไม่เพียงพอและปัญหาน้ำไม่สะอาด
- (๒) ปรับปรุงถนนที่ชำรุด
- (๓) ขาดสัญญาณไฟจราจรและป้ายเตือนต่างๆ
- (๔) ระบบการบริหารจัดการแหล่งน้ำยังไม่มีประสิทธิภาพ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมอาชีพ
- (๒) ขาดการรวมกลุ่ม และทักษะในการพัฒนาอาชีพและความรู้ใหม่ๆในการประกอบอาชีพ
- (๓) ปัญหาด้านการตลาดในการจำหน่ายผลผลิต
- (๔) ไม่มีสินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน
- (๕) ขาดการส่งเสริมภาคการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสังคม

- (๑) ปัญหาด้านยาเสพติด การแพร่ระบาดของยาเสพติด ผู้ติดยาเสพติดและผู้จำหน่าย
- (๒) มีสถานบันเทิงในพื้นที่มาก
- (๓) ผลกระทบของโรคเอดส์ที่มีต่อชุมชน(ผู้อุปการะเลี้ยงดู,ผู้ติดเชื้อ)
- (๔) เยาวชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนน้อย

๔. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

(๑) ปัญหาราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง กฎหมายรัฐธรรมนูญ การเลือกตั้งประชาชนยังไม่ให้ความสนใจตระหนักเห็นความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วม และตรวจสอบการทำงานของเทศบาล และประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน การบริหารกิจการเทศบาล

(๒) ปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองของสมาชิกสภาท้องถิ่น บทบาทของพนักงานเทศบาล ยังขาดวิสัยทัศน์ จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

(๓) ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ขาดอาคารบ้านพักของพนักงานฯ ทำให้ไม่สามารถอยู่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

(๔) ปัญหาการพัฒนาจัดเก็บรายได้ ยังไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้ทั่วถึงประชาชนยังไม่เข้าใจในการที่ต้องเสียภาษีให้ท้องถิ่น ทำให้มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณในการบริหารงานพัฒนา ประกอบกับประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่เป็นประชากรแฝง รวมทั้งผู้ที่เข้ามาค้าขายในพื้นที่อยู่อาศัย แต่ไม่ ย้ายทะเบียนบ้านเป็นต้น

(๕) ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น มีการทิ้งขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลลงในที่สาธารณะ คูคลองและบนถนนหนทาง มีการบุกรุกที่สาธารณะ

๕.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) ปัญหาการขาดงบประมาณในการดูแลรักษาสวนสาธารณะ ให้เป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชน, ขาดการปรับปรุงก่อสร้าง สนามเด็กเล่นสวนสุขภาพประจำหมู่บ้าน

(๒) ประชาชนไม่ตระหนักถึงคุณค่าและเห็นความสำคัญของป่าไม้ ขาดการดูแลรักษาอนุรักษ์แหล่งต้นน้ำและการปลูกป่า

(๓) ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในหมู่บ้าน เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดีในการทำลายขยะและการลดปริมาณของขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ขาดงบประมาณในการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ, รถจัดเก็บขยะและอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๔) ปัญหาเกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสีย เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาคุณภาพน้ำที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำสาธารณะ, ไม่มีการจัดทำบ่อบำบัดน้ำเสียของบ้านเรือนอาคาร ก่อนปล่อยลงสู่ร่องระบายน้ำ, แหล่ง น้ำสาธารณะทำให้เกิดกลิ่นน้ำเน่าเสีย คูคลองระบายน้ำสกปรก, ขาดสถานที่ก่อสร้างบ่อบำบัดน้ำเสียรวม

(๕) ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, ขาดการอนุรักษ์ดินและน้ำ

(๖) ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเกิดจากการเลี้ยงสัตว์ในย่านชุมชน ส่งกลิ่นเหม็นสร้างความรำคาญต่อชุมชนบางครั้งทำให้น้ำใต้ดินใช้อุปโภคบริโภคไม่ได้

๖.ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

(๑) ลำน้ำ คู คลอง เกิดการตื้นเขิน ปริมาณน้ำไหลไม่สะดวก

(๒) ระบบประปาบางหมู่บ้านอยู่ในสภาพชำรุด

๗.ปัญหาด้านสาธารณสุข

(๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า ฯลฯ

(๒) ปัญหาเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริโภค ส่งผลทำให้เกิดโรคข้อเสื่อม ความดันโลหิต โรคเบาหวาน เพิ่มสูงขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในผู้สูงอายุ

๘. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๑) ปัญหาด้านการศึกษา

- ประชาชนในพื้นที่ให้ความสำคัญกับสถาบันการศึกษาในภาคเอกชน และในตัวเมืองมากกว่า การศึกษาในระดับประถมศึกษาในพื้นที่

- ค่านิยมทางวัตถุ และกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้เกิดปัญหาการขาดจิตสำนึก และการมีส่วนร่วมโดยเฉพาะกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

๙. ปัญหาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๑) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเวียงกุมกาม

(๒) การกระจายรายได้จากการท่องเที่ยวเวียงกุมกามไปสู่ประชาชนมีน้อย

(๓) ขาดงบประมาณในการประชาสัมพันธ์เวียงกุมกามอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าวังตาล กำหนดไว้ ๗ ประการ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
 - แนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งด้านสาธารณูปโภคและด้านสาธารณูปการ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
 - แนวทางการพัฒนาการสร้างและพัฒนารวมกลุ่ม เพื่อการยกระดับสินค้าและบริการในชุมชน
 - แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
 - แนวทางการพัฒนาการปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - แนวทางการพัฒนาการจัดการองค์ความรู้
 - แนวทางการพัฒนาการเชื่อมโยงวิถีชีวิตชุมชนกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
 - แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสถาปัตยกรรมท้องถิ่น
 - แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยววัฒนธรรม
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
 - แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน
 - แนวทางการพัฒนาการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส
๖. ยุทธศาสตร์พัฒนาการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
 - แนวทางการพัฒนาการกระตุ้นการมีส่วนร่วมโดยมุ่งเน้นทุกภาคส่วนในชุมชน
 - แนวทางการพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมอุบายมุขและสิ่งเสพติด
 - แนวทางการพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการรักษาความสงบปลอดภัยให้ชุมชน
๗. ยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
 - แนวทางการพัฒนาการสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ
 - แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ
 - แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบ

ควบคุม

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

- ๓.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล
- ๓.๒.๒ กองคลัง
- ๓.๒.๓ กองช่าง
- ๓.๒.๔ กองการศึกษา
- ๓.๒.๕ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ประกอบด้วย

๓.๓.๑ สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล เช่น งานธุรการ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างเทศบัญญัติ งานประชุมสภา งานเลือกตั้ง งานสาธารณสุข งานสิ่งแวดล้อม การดำเนินการตามนโยบายของรัฐ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑.งานบริหารทั่วไป / งานกิจการสภา | |
| - นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒.งานการเจ้าหน้าที่ | |
| - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓.งานธุรการ | |
| - เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน | |
| - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕.งานนิติการ | |
| - นิติกรปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖.งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน | |
| ๗.งานส่งเสริมการเกษตรแลปศุสัตว์ | |
| ๘.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน | |
| - นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |

๙.งานประชาสัมพันธ์

- นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๑๐.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต จำนวน ๑ อัตรา

๓.๑.๒ กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรรับผิดชอบงานในกองคลัง ดังนี้

- ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑.งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการคลังชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๒.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

- นักวิชาการการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๓.๑.๓ กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน งานสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานเกี่ยวกับแผนงานการเก็บรักษา งานสวนสาธารณะ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และหนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรรับผิดชอบงานในกองช่าง ดังนี้

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)จำนวน ๑ อัตรา

๑.งานก่อสร้าง

- นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา

๒.งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง

- วิศวกรโยธาปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

- ช่างโยธาปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

๓.งานประสานสาธารณูปโภค

- นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๓.๑.๔ กองการศึกษา ฯ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล การประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางสถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรรับผิดชอบงานในกองการศึกษา ดังนี้

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

- หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานศึกษาระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑.งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ครูคศ.๑ จำนวน ๒ อัตรา

๒.งานธุรการ

- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก ฯ จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๓.๑.๕ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมโรค การสุขาภิบาลอื่นๆ ตามแผนการสาธารณสุขและข้อบังคับตำบล การวางแผนการสาธารณสุข การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่ ฝึกอบรม การให้สุขศึกษา การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม การให้บริการสาธารณสุข การควบคุมอาหารสัตว์ จำหน่ายเนื้อสัตว์ รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรรับผิดชอบงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)

๑.งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

๒.งานควบคุมและจัดการคุณภาพ

๓.งานควบคุมโรค

- นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๔.งานธุรการ

- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลท่าวังतालสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ ของเทศบาล ตำบลท่าวังताल กำหนดไว้ ๗ ประการ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งด้านสาธารณูปโภคและด้าน สาธารณูปการ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

- แนวทางการพัฒนาการสร้างและพัฒนารวมกลุ่ม เพื่อการยกระดับสินค้าและบริการใน ชุมชน

- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศ อย่างยั่งยืน

- แนวทางการพัฒนาการปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

- แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น

- แนวทางการพัฒนาการจัดการองค์ความรู้

- แนวทางการพัฒนาการเชื่อมโยงวิถีชีวิตชุมชนกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

- แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสถาปัตยกรรมท้องถิ่น

- แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยววัฒนธรรม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

- แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน

- แนวทางการพัฒนาการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- แนวทางการพัฒนาการกระตุ้นการมีส่วนร่วมโดยมุ่งเน้นทุกภาคส่วนในชุมชน

- แนวทางการพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมอุบายมุกและสิ่งเสพติด

- แนวทางการพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการรักษาความสงบปลอดภัยให้ชุมชน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- แนวทางการพัฒนาการสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ
- แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ
- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบควบคุม

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับ อปท. ที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ดังนี้

อปท.	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
ทต.ไชยสถาน	๑๙	-	๒	๓๔
ทต.ยางเนิ้ง	๓๑	๒	๑๓	๕๗
ทต.หนองผึ้ง	๒๙	๑	๓	๖๐
ทต.ท่าวังตาล	๒๘	-	๑	๓๖
ทต.ดอนแก้ว	๑๓	-	-	๒๒
ทต.หนองแฝก	๑๘	-	-	๑๖
ทต.สารภี	๑๖	๓	-	๑๘
ทต.ข้าวมุง	๑๔	-	-	๑๐

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง คณะกรรมการพิจารณา กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลตำบลท่าวังตาล ประกอบด้วย

- | | | | |
|-------------------------------|--------------------------|-------------------|--|
| ๑.๑ นายอานนท์ สิงห์ตาแก้ว | นายกเทศมนตรีตำบล | ประธานกรรมการ | |
| ๑.๒ นายสมพงษ์ ละใจมา | รองนายกเทศมนตรีตำบล | กรรมการ | |
| ๑.๓ นายสุพรรณ แก้วดวง | รองนายกเทศมนตรีตำบล | กรรมการ | |
| ๑.๔ นายภาคภูมิ เชื้อสวระถิ | ปลัดเทศบาลตำบล | กรรมการ | |
| ๑.๕ นายจรูญโรจน์ สุทธนะ | รองปลัดเทศบาล | กรรมการ | |
| ๑.๖ นางอภิรดี เขมะวนิช | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | กรรมการ | |
| ๑.๗ นายณัฐพล สุทธิศิลป์ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ | |
| ๑.๘ นางนฤมล เนียมศิริโรจน์ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ | |
| ๑.๙ นางสาวราพร ธาวงศ์ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ | |
| ๑.๑๐ นางสาวนภัสพร ทองหล่อ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | กรรมการ/เลขานุการ | |
| ๑.๑๑ นางสาวนุจิรินทร์ ไชยวุฒิ | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ | |

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย

๓.๕.๑ สำนักปลัดเทศบาล

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต จำนวน ๑ อัตรา

๓.๕.๒ กองคลัง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๓.๕.๓ กองช่าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๓.๕.๔ กองการศึกษา ฯ

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ครูผู้ช่วยดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๓.๕.๕ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลั้ง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ภาระค่าใช้จ่าย แต่ละปี คิดเป็นร้อยละดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๖๒,๐๐๒,๕๐๐.๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน ๖๕,๑๐๒,๖๒๕.๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๖๕,๓๕๗,๗๕๖.๒๕ บาท

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของเขตพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่าวังตาล มีความเหมาะสมครบถ้วนกับภารกิจของเทศบาลตำบลท่าวังตาล โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาและมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าวังตาล ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐานสภาพทั่วไป

ที่ตั้ง เทศบาลตำบลท่าวังตาล ตั้งอยู่ด้านทิศเหนือของอำเภอสารภี ระยะห่างจากที่ตั้งที่ว่าการอำเภอสารภีประมาณ ๗ กิโลเมตร มีหมู่บ้านทั้งหมด ๑๓ หมู่บ้าน

ภูมิประเทศ ลักษณะพื้นที่ โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำปิงไหลผ่าน ต่อเนื่องกับตำบลป่าแดด มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๑๓.๖๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๘,๖๑๔ ไร่ เป็นพื้นที่อยู่อาศัยของราษฎร และพื้นที่ทางการเกษตร มีความสูงเหนือระดับน้ำทะเลประมาณ ๓๕๐ เมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลหนองหอย	อำเภอเมือง	จังหวัดเชียงใหม่
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลดอนแก้ว	อำเภอสารภี	จังหวัดเชียงใหม่
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลหนองผึ้ง	อำเภอสารภี	จังหวัดเชียงใหม่
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ ตำบลป่าแดด	อำเภอเมือง	จังหวัดเชียงใหม่

จำนวนหมู่บ้าน ๑๓ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑	บ้านเจดีย์เหลี่ยม	หมู่ที่ ๗	บ้านบวกรหัวช้าง
หมู่ที่ ๒	บ้านป่าเปอะ	หมู่ที่ ๘	บ้านบวกรกรกเหนือ
หมู่ที่ ๓	บ้านกลาง	หมู่ที่ ๙	บ้านบวกรกรกใต้
หมู่ที่ ๔	บ้านโป่ง	หมู่ที่ ๑๐	บ้านสันป่ากว่าว
หมู่ที่ ๕	บ้านป่าจั่ว	หมู่ที่ ๑๑	บ้านช้างค้ำ
หมู่ที่ ๖	บ้านป่าเส้า	หมู่ที่ ๑๒	บ้านหางแคว
		หมู่ที่ ๑๓	บ้านป่ากล้วย

จำนวนประชากร จำนวน ๙,๗๑๘ คน ชาย ๔,๕๖๒ คน หญิง ๕,๑๕๖ คน จำนวน ๔๑๔๕ ครัวเรือน ความหนาแน่นประชากรโดยเฉลี่ย ๖๙๘ คนต่อตารางกิโลเมตร
(ข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม ๒๕๕๔)

สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตร ทำสวนผล ทำสวนผัก รองลงมารับจ้างทั่วไป
ค้าขาย รับราชการ ฯลฯ ส่วนมากมีฐานะปานกลาง

สภาพทางสังคม

องค์กรศาสนา

วัด/สำนักสงฆ์ ๘ แห่ง

โบสถ์คริสต์ ๒ แห่ง

สถานบริการการศึกษา

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔

- โรงเรียนวัดบวกรกรเหนื่อ ๑ แห่ง
กรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ๑ แห่ง
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลท่าวังตาล ๑ แห่ง
 - โรงเรียนสืบนทีธรรม (เอกชน) ๑ แห่ง
 - โรงเรียนนานาชาติไทย - เยอรมัน (เอกชน) ๑ แห่ง

การสาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ๑ แห่ง

โรงพยาบาลแมคเคน ๑ แห่ง

คลินิกหมอชายชาญ ๑ แห่ง

คลินิกหมอพิพิธ ๑ แห่ง

คลินิกหมอสุทธิพงษ์ ๑ แห่ง

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีป้อมตำรวจ จำนวน ๑ แห่ง

- ตำรวจชุมชน ๑๑ นาย - ศนย์ อปพร. ๑ แห่ง ๗๑ นาย
- รถดับเพลิง ๑ คัน - รถกระเช้าไฟฟ้า ๑ คัน
- รถตรวจการณ์ ๑ คัน - รถบรรทุกอเนกประสงค์ ๑ คัน
- รถกู้ชีพ กู้ภัย ๑ คัน - จุดรักษาความปลอดภัยประจำหมู่บ้าน ๆ ละ ๑ แห่ง

การคมนาคม

- ถนนซูเปอร์ไฮเวย์ วงแหวนรอบกลาง
- ถนนซูเปอร์ไฮเวย์ วงแหวนรอบนอกถนน ป่าแดด - เกาะกลาง
- ถนนสายมหิตล - ถนนสายเกาะกลาง

การไฟฟ้า

มีไฟฟ้าใช้ทุกหลังคาเรือน

การโทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข	๑	แห่ง
- สถานีโทรคมนาคมอื่นๆ	๓	แห่ง
- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ	๒๐	แห่ง

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ระบบประปาหมู่บ้านมีไม่เพียงพอและปัญหาน้ำไม่สะอาด
- (๒) ปรับปรุงถนนที่ชำรุด
- (๓) ขาดสัญญาณไฟจราจรและป้ายเตือนต่างๆ
- (๔) ระบบการบริหารจัดการแหล่งน้ำยังไม่มีประสิทธิภาพ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมอาชีพ
- (๒) ขาดการรวมกลุ่ม และทักษะในการพัฒนาอาชีพและความรู้ใหม่ๆในการประกอบอาชีพ
- (๓) ปัญหาด้านการตลาดในการจำหน่ายผลผลิต
- (๔) ไม่มีสินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน
- (๕) ขาดการส่งเสริมภาคการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสังคม

- (๑) ปัญหาด้านยาเสพติด การแพร่ระบาดของยาเสพติด ผู้ติดยาเสพติดและผู้จำหน่าย
- (๒) มีสถานบันเทิงในพื้นที่มาก
- (๓) ผลกระทบของโรคเอดส์ที่มีต่อชุมชน(ผู้อุปการะเลี้ยงดู,ผู้ติดเชื้อ)
- (๔) เยาวชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนน้อย

๔. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

(๑) ปัญหาราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง กฎหมายรัฐธรรมนูญ การเลือกตั้งประชาชนยังไม่ให้ความสนใจตระหนักเห็นความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วม และตรวจสอบการทำงานของเทศบาล และประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน การบริหารกิจการเทศบาล

(๒) ปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองของสมาชิกสภาท้องถิ่น บทบาทของพนักงานเทศบาล ยังขาดวิสัยทัศน์ จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

(๓) ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ขาดอาคารบ้านพักของพนักงานฯ ทำให้ไม่สามารถอยู่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

(๔) ปัญหาการพัฒนาจัดเก็บรายได้ ยังไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้ทั่วถึงประชาชนยังไม่เข้าใจในการที่ต้องเสียภาษีให้ท้องถิ่น ทำให้มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณในการบริหารงานพัฒนา ประกอบกับประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่เป็นประชากรแฝง รวมทั้งผู้ที่เข้ามาค้าขายในพื้นที่อยู่อาศัย แต่ไม่ ย้ายทะเบียนบ้านเป็นต้น

(๕) ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น มีการทิ้งขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลลงในที่สาธารณะ คูคลองและบนถนนหนทาง มีการบุกรุกที่สาธารณะ

๕.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) ปัญหาการขาดงบประมาณในการดูแลรักษาสวนสาธารณะ ให้เป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชน, ขาดการปรับปรุงก่อสร้าง สนามเด็กเล่นสวนสุขภาพประจำหมู่บ้าน

(๒) ประชาชนไม่ตระหนักถึงคุณค่าและเห็นความสำคัญของป่าไม้ ขาดการดูแลรักษาอนุรักษ์แหล่งต้นน้ำและการปลูกป่า

(๓) ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในหมู่บ้าน เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดีในการทำลายขยะและการลดปริมาณของขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ขาดงบประมาณในการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ, รถจัดเก็บขยะและอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๔) ปัญหาเกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสีย เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาคุณภาพน้ำที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำสาธารณะ, ไม่มีการจัดทำบ่อบำบัดน้ำเสียของบ้านเรือนอาคาร ก่อนปล่อยลงสู่ร่องระบายน้ำ, แหล่ง น้ำสาธารณะทำให้เกิดกลิ่นน้ำเน่าเสีย คูคลองระบายน้ำสกปรก, ขาดสถานที่ก่อสร้างบ่อบำบัดน้ำเสียรวม

(๕) ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, ขาดการอนุรักษ์ดินและน้ำ

(๖) ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเกิดจากการเลี้ยงสัตว์ในย่านชุมชน ส่งกลิ่นเหม็นสร้างความรำคาญต่อชุมชนบางครั้งทำให้น้ำใต้ดินใช้อุปโภคบริโภคไม่ได้

๖.ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

(๑) ลำน้ำ คู คลอง เกิดการตื้นเขิน ปริมาณน้ำไหลไม่สะดวก

(๒) ระบบประปาบางหมู่บ้านอยู่ในสภาพชำรุด

๗.ปัญหาด้านสาธารณสุข

(๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า ฯลฯ

(๒) ปัญหาเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริโภค ส่งผลทำให้เกิดโรคข้อเสื่อม ความดันโลหิต โรคเบาหวาน เพิ่มสูงขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในผู้สูงอายุ

๘. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๑) ปัญหาทางการศึกษา

- ประชาชนในพื้นที่ให้ความสำคัญกับสถาบันการศึกษาในภาคเอกชน และในตัวเมืองมากกว่า การศึกษาในระดับประถมศึกษาในพื้นที่
- ค่านิยมทางวัตถุ และกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้เกิดปัญหาการขาดจิตสำนึก และการมีส่วนร่วมโดยเฉพาะกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

๙. ปัญหาทางการส่งเสริมการท่องเที่ยว

- (๑) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเวียงกุมกาม
- (๒) การกระจายรายได้จากการท่องเที่ยวเวียงกุมกามไปสู่ประชาชนมีน้อย
- (๓) ขาดงบประมาณในการประชาสัมพันธ์เวียงกุมกามอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) พัฒนาปรับปรุงการคมนาคมถนนสายรองให้ ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- (๒) พัฒนาระบบไฟฟ้าแสงสว่าง ถนนสาธารณะ
- (๓) ขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- (๔) ปรับปรุงแก้ไขการระบายน้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วมขังในพื้นที่

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- (๑) พัฒนาผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของชุมชน
- (๒) ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเวียงกุมกามอย่างต่อเนื่อง
- (๓) ส่งเสริมการเกษตรแบบพอเพียง

๓. ความต้องการด้านสังคม

- (๑) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในระดับพื้นที่
- (๒) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็กและเยาวชนและประชาชนโดยทั่วไป
- (๔) เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ มีการจัดเวทีประชาคม ประชุมสัมมนาระดมความคิดเห็นเป็นประจำทุกๆปี
- (๕) ส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ เป็นประจำทุกปี จัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเป็นประจำทุกปี

๔. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- (๑) การควบคุมและการเฝ้าระวังโรคติดต่อ
- (๒) พัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
- (๓) พัฒนาการกองทุนหลักประกันสุขภาพให้สามารถประโยชน์กับประชาชนอย่าง แท้จริง

๕. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

(๑) ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของเทศบาลตำบล การบริการ การปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ให้กับกลุ่มผู้นำองค์กรต่างๆ ทุกหมู่บ้าน

(๒) ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาลตำบล สมาชิกสภาเทศบาล ให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการพัฒนาทางด้านประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่

(๓) เพิ่มอัตรากำลังบุคลากรที่มีคุณภาพและเข้าใจปัญหาชุมชนอย่างแท้จริง

(๔) สนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ สถานที่ การปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) บำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- รณรงค์และคัดแยกขยะตลอดจนกำจัดสิ่งปฏิกูลให้ครอบคลุมในพื้นที่

(๒) สร้างจิตสำนึกให้ตระหนักในการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

(๑) ประชาชนทุกครัวเรือนมีน้ำสะอาดสำหรับอุปโภค- บริโภค ทัวถึงครบทุกครัวเรือน

(๒) ประชาชนมีน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรอย่างพอเพียง

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าวังตาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลท่าวังตาลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าวังตาล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลท่าวังตาลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลท่าวังตาลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง ส่วนด้านการท่องเที่ยว นั้น จะเน้นการพัฒนา โบราณสถานเวียงกุมกามให้เป็นที่น่าสนใจนักท่องเที่ยวและเน้นการกระจายรายได้จากการท่องเที่ยวลงสู่ชุมชนให้เพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น แนวทางการวิเคราะห์ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT เทศบาล

ตำบลท่าวังตาล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

- (๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๑๐) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๑๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๑๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๑๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๓))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๒))
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม (มาตรา ๑๗ (๑))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))
- (๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))
- (๓) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม (มาตรา ๕๐ (๗))

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา๑๖ (๑๕)

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖)

(๓) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓)

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙)

(๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓)

(๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลท่าวังตาลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการของเทศบาลจะต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล แล้วเทศบาลตำบลท่าวังตาลมีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐,๕๑ หมายถึง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๔๙

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลท่าวังตาล

เทศบาลตำบลท่าวังตาลได้มีการวิเคราะห์ SWOT ในการประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและภาพรวมของโอกาสพัฒนาในอนาคต เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พัทธกิจ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ซึ่งสามารถนำมาตรวจสอบกับแผนพัฒนาสามปี ว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนาท้องถิ่นเพียงใด

๑. จุดแข็ง (Strength)

๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การเกษตร

-ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพการเกษตรเป็นพื้นฐานเดิมอยู่แล้ว

-ประชากรมีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

-มีการพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของเกษตรกรและชุมชน ตลอดจนภูมิ

ปัญหาท้องถิ่นมีมากขึ้น

-มีปศุสัตว์ พืช ประมง เป็นแหล่งความมั่นคงทางอาหารช่วยส่งเสริมภาวะเศรษฐกิจพื้นฐานของตำบล และมีลำน้ำสงคราม เป็นแหล่งทรัพยากรทางน้ำ ที่หล่อเลี้ยงชีวิต คน พืช อัญมสมบูรณ์

การอุตสาหกรรม

-มีจำนวนแรงงานเป็นจำนวนมาก ค่าแรงต่ำและสามารถพัฒนาฝีมือได้

-มีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การพาณิชย์ การค้า และการลงทุน

- มีความหลากหลายด้านภูมิปัญหาท้องถิ่น และเป็นแหล่งผลิตภัณฑ์พื้นบ้านหลายชนิด เหมาะแก่การลงทุน เนื่องจากมีถนนสายหลักตัดผ่าน เป็นศูนย์กลางคมนาคมของจังหวัด สกลนคร

๑.๒ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

การศึกษา

-มีความตื่นตัวในทางการเมือง

-มีบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งภูมิปัญหาท้องถิ่นที่มีคุณภาพและศักยภาพสูงเป็นจำนวนมาก

-มีศูนย์กีฬาครอบคลุมในตำบล

การศาสนา และวัฒนธรรม

-มีบุคลากรทางศาสนา และวัฒนธรรม รวมทั้งภูมิปัญหาท้องถิ่นที่มีศักยภาพสูง

-มีองค์กรทางศาสนาและภาคเอกชนที่เข้มแข็ง

-มีเอกลักษณ์และวัฒนธรรมเป็นของตนเอง

-มีแหล่งพุทธธรรมที่มีชื่อเสียง

การสาธารณสุข

- มีสถานบริการสาธารณสุขครอบคลุมในตำบล
- ประชาชนให้ความร่วมมือค่อนข้างสูง
- ประชาชนมีหลักประกันสุขภาพโดยถ้วนหน้า
- มีอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)กระจายในทุกหมู่บ้านสามารถประสานและระดมมวลชนได้

การพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

- มีองค์กรภาคเอกชนและองค์กรประชาชนที่เข้มแข็ง
- นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

การรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน

-ประชาชนและครอบครัวมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความร่วมมือและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ

-มีศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)ในการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ

-มีหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ ในด้านการให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารทางกฎหมายแก่

ประชาชน

๑.๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- มีทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ และแหล่งกักเก็บน้ำขนาด กลาง ขนาดเล็กจำนวนมาก และมีทรัพยากรดินเพื่อทำการเกษตรอย่างเพียงพอ

-มีสภาพแวดล้อมและชุมชน ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตน ที่สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้

๒. จุดอ่อน (Weak)

จุดอ่อน ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัดในการพัฒนาตำบลบงใต้

๒.๑ โครงสร้างพื้นฐาน

การเกษตร

- การเกษตรขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีการผลิตและการตลาด
- สถาบันทางการเกษตรยังไม่เข้มแข็ง โดยเฉพาะในด้านการให้บริการและการบริหารจัดการ
- การพัฒนาระบบชลประทานและการพัฒนาคุณภาพดินยังไม่ทั่วถึง

- ขาดแคลนอุตสาหกรรมการแปรรูป เพื่อรองรับผลผลิตทางการเกษตรแบบครบวงจร
- ขาดความเชื่อมั่นในด้านราคาผลผลิตทางการเกษตร เนื่องจากต้นทุนการผลิตสูง ราคาผันแปรมาก และค่อนข้างต่ำ ไม่มีแรงจูงใจในด้านราคาจำหน่ายและมีความเสี่ยงค่อนข้างสูง
- ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ความสามารถในด้านการจัดการผลผลิตและการแปรรูปการเกษตรยังมีจำกัด
- ข้อมูลทางการเกษตรขาดความแม่นยำ
- ขาดการบูรณาการในการวางแผน การติดตามประเมินผล ขาดความต่อเนื่อง

การอุตสาหกรรม

(๑) ด้านการผลิต

- มาตรฐานคุณภาพสินค้าค่อนข้างต่ำ
- เงินทุนมีน้อย ขาดแคลนแหล่งเงินทุน
- ขาดการพัฒนาและทักษะฝีมือแรงงาน
- ไม่มีความรู้ด้านการออกแบบสินค้า
- ขาดแคลนเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาคุณภาพการผลิต

(๒) ด้านการตลาด

- ไม่มีตลาดรองรับที่แน่นอน
- การออกแบบผลิตภัณฑ์ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
- ลักษณะบรรจุภัณฑ์ของสินค้าไม่ดึงดูดใจตลาด
- รูปแบบสินค้าน้อย
- ขาดการประชาสัมพันธ์เผยแพร่และการส่งเสริมการขายที่เป็นระบบ

การคมนาคม ขนส่ง และการสื่อสาร

- อัตราการขนส่งค่อนข้างต่ำไม่เหมาะสมกับระยะทางขนส่งทำให้เพิ่มภาระให้ผู้ประกอบการ
- เส้นทางการคมนาคมระหว่างตำบลและอำเภอที่ได้มาตรฐานยังมีน้อย
- การให้บริการโทรศัพท์ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ไม่มีสถานีขนส่งผู้โดยสารที่ได้มาตรฐาน
- รถยนต์โดยสารประจำทางกองมากมีสภาพเก่า ไม่ปลอดภัยแก่ผู้ใช้เดินทาง

การพาณิชย์ การค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

- มีความไม่เสมอภาคทางการค้า
- ขาดเงินทุนหมุนเวียน
- ร้านค้าชุมชนไม่มีความเข้มแข็ง ยั่งยืน
- ขาดการส่งเสริม พัฒนา และประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง
- การรวมกลุ่มของผู้ประกอบการในตำบลยังมีน้อย เมื่อเทียบกับประชากรทั้งหมดในพื้นที่
- การค้าปลีก ค้าส่ง สินค้าอุปโภค บริโภค ตลอดถึงสินค้าที่เป็นปัจจัยพื้นฐานและศูนย์กลางการค้ายังไม่มีกระจายไปสู่ท้องถิ่น

๒.๒ ด้านสังคม และคุณภาพชีวิต

การศึกษา

- อัตราการเรียนต่อระดับ ม.๑ ,ม.๔ / ปวช. ยังต่ำ
- ไม่มีสถานประกอบการด้านวิชาชีพขนาดใหญ่
- คุณภาพคุณภาพทางการศึกษาต่ำ
- ขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเป็นเอกภาพ
- อยู่ในสภาวะการณ์จำกัด ทั้งงบประมาณ / บุคลากร
- ประชาชนยังมีทัศนคติไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการศึกษา
- องค์กรปกครองท้องถิ่นกองใหญ่ยังขาดความพร้อมในการบริหารจัดการ
- ขาดการบริหารจัดการด้านกีฬา พลาณามัย อย่างมีประสิทธิภาพ
- องค์กรปกครองท้องถิ่น/ชุมชน/ประชาชนมีกองร่วมด้านการศึกษาน้อย

การศาสนา และวัฒนธรรม

- มีสถานศึกษาของพระสงฆ์น้อย
- คุณภาพการศึกษาของพระสงฆ์ ยังด้อยทั้งปริมาณและคุณภาพ
- โครงสร้างทางการปกครองสงฆ์ยังไม่มีประสิทธิภาพ
- การเผยแพร่ธรรมะ ทางศาสนายังมีน้อย
- ยังไม่ได้ใช้ประโยชน์จากแหล่งพุทธธรรมเท่าที่ควร
- การเผยแพร่ทางวัฒนธรรมยังมีน้อย และไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะกับเยาวชน

การสาธารณสุข

- กลุ่มแม่และเด็กยังมีปัญหาด้านสุขภาพโดยเฉพาะหมู่บ้านห่างไกลสถานบริการด้านสาธารณสุข
- บุคลากรสาธารณสุขมีน้อย ไม่เพียงพอทำให้การบริการมีคุณภาพต่ำกว่ามาตรฐาน
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสุขภาพและการสุขศึกษา
- ประชาชนมีความยากจน เป็นเหตุให้ประสบปัญหาสุขภาพอย่างหลากหลาย
- ประชาชนมีความเชื่อและทัศนคติที่ไม่เหมาะสมต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชากร
- ประชาชนมีพฤติกรรมการบริโภคที่ไม่เหมาะสมก่อให้เกิดโรคที่เป็นปัญหาทางสาธารณสุข

การพัฒนาสังคม และสวัสดิการ

- ประชาชนมีการว่างงานโดยเฉพาะแรงงานที่มีการศึกษา นอกจากนี้แรงงานยังมี คุณสมบัติไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และมีการหลอกลวงคนหางานอยู่มาก
- ยังคงมีแรงงานไร้ฝีมืออยู่เป็นจำนวนมาก
- กลุ่มผู้ด้อยโอกาสมีความอ่อนแอทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม
- ผู้ใช้แรงงานบางกองยังไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- มีการอพยพแรงงาน ไปทำงานยังต่างถิ่นอยู่
- ขาดการวางผังเมือง และประชาชนขาดความรู้ด้านการผังเมือง

การรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน

- มีการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่าและครอบครองที่สาธารณะ และป่าสงวนมากขึ้น
- มีปัญหาเยาวชนในการมั่วสุมอบายมุข และก่อความรุนแรง
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ ทางด้านกฎหมายและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบไม่เคร่งครัดใน

การบังคับใช้กฎหมาย

- ผู้กระทำความผิด ที่กลับไปกระทำความผิดซ้ำมีจำนวนมากขึ้น
- ขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ราษฎรขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ และ หวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
- งบประมาณในการบูรณะดูแลแหล่งท่องเที่ยวและ สถานที่ทางศาสนามีน้อย
- การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ยังมีน้อย
- ขาดองค์กรที่รับผิดชอบโดยตรงในระดับพื้นที่

-ขาดการใช้วิทยากรและเทคโนโลยีการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่

เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. โอกาส (Opportunity)

โอกาสที่มีผลต่อการพัฒนาตำบลบงใต้ มีดังนี้

๓.๑ ด้านเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐาน

-หน่วยงานในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านเศรษฐกิจครอบคลุมทั้งกองกลาง กองภูมิภาค และกองท้องถิ่น

-ประชาชนเข้าถึงแหล่งทุนได้ง่ายขึ้น

-มีการถ่ายโอนภารกิจด้านต่าง ๆ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้นทำให้สภาพการบริหารมีความรวดเร็วและคล่องตัวมากขึ้น

๓.๒ ด้านสังคม และคุณภาพชีวิต

-หน่วยงานระดับสูงให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านสังคม และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตมากขึ้น จากอดีตที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

-รูปแบบครอบครัวในท้องถิ่นยังเป็นรูปแบบครอบครัวขนาดใหญ่ มีความรักสามัคคี และเป็นสังคมเอื้ออาทรกันอยู่

๓.๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

-มีการให้อำนาจองค์กรปกครองท้องถิ่นในการควบคุมดูแลตลอดจนออกข้อบังคับในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

-มีหน่วยงานในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการประสานกับบุคลากรในหน่วยงานตลอดจนประชาชนในพื้นที่

๔. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๔.๑ ด้านเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐาน

-การพัฒนาด้านเศรษฐกิจยังต้องรอนโยบายจากหน่วยงานระดับสูง

-นโยบาย/กฎหมายบางอย่างไม่สามารถปฏิบัติได้ในระดับพื้นที่

๑.๒ ด้านสังคม และคุณภาพชีวิต

-การกระจายการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตยังไม่ครอบคลุม มีการกระจุกตัวอยู่แต่ในเมืองใหญ่

-กระแสการพัฒนาด้านวัตถุมีความรุนแรง ทำให้รูปแบบชีวิตของชนบทมีการเปลี่ยนแปลง

๑.๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

-หน่วยงานกองภูมิภาคโดยเฉพาะที่มีบทบาทในการบังคับใช้กฎหมายยังมีน้อยทำให้การบริการให้กับประชาชนเป็นไปอย่างล่าช้า

-ถึงแม้มีการให้อำนาจกับองค์กรปกครองท้องถิ่นแล้วแต่ยังขาดบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกฎหมายในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทำให้การบริหารจัดการยังมีความอ่อนแอ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลท่าวังตาลได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบด้วยวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ แผนพัฒนาอำเภอสารภี และแผนพัฒนาเทศบาลจึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๔) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๕) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๕) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๖) การส่งเสริมการศึกษา
- (๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๘) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๙) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๓) การส่งเสริมการเกษตร
- (๔) การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลท่าวังตาลได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ
ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น...๒๘...อัตรา ลูกจ้างประจำ
จำนวน....๑...อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(โดยให้แยกประเภทด้วย) จำนวน...๑๔....อัตรา พนักงานจ้าง
ทั่วไป จำนวน...๑๗...อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน...๖๐....อัตรา แต่เนื่องจากที่
ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการและ
จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงตำแหน่งจากตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุไปเป็นตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ
โดยเป็นข้าราชการ จำนวน..๑...อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงาน
ภายในส่วนการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลท่าวังตาล อำเภอสารภี รายงานขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สรุปลงได้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) - รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) - รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) 	
<p><u>สำนักปลัดเทศบาล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (ว่าง) (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) <p><u>๑.งานบริหารทั่วไป/งานกิจการสภา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ <p><u>๒.งานการเจ้าหน้าที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ <p><u>๓.งานธุรการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน <p><u>๔.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ <p><u>๕.งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นิติกรปฏิบัติการ <p><u>๖.งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</u></p> <p><u>๗.งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</u></p> <p><u>๘.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ <p><u>๙.งานประชาสัมพันธ์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ <p><u>๑๐.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน 	<p><u>สำนักปลัดเทศบาล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (ว่าง) (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) <p><u>๑.งานบริหารทั่วไป / งานกิจการสภา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ <p><u>๒.งานการเจ้าหน้าที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ <p><u>๓.งานธุรการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน <p><u>๔.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ <p><u>๕.งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นิติกรปฏิบัติการ <p><u>๖.งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</u></p> <p><u>๗.งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</u></p> <p><u>๘.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ <p><u>๙.งานประชาสัมพันธ์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ <p><u>๑๐.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน 	

<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - พนักงานขับรถยนต์ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต 	<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - พนักงานขับรถยนต์ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต 	
<p>กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น) <p>๑.งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการคลังชำนาญการ - นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ <p>๒.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการพัสดุ <p>ลูกจ้างประจำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) 	<p>กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น) <p>๑.งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการคลังชำนาญการ - นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ <p>๒.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการพัสดุ <p>ลูกจ้างประจำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) 	

<p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ <p><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป 	<p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ <p><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป 	
<p><u>กองช่าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) <p><u>๑.งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นายช่างโยธาชำนาญงาน - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน <p><u>๒.งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - วิศวกรโยธาปฏิบัติการ <p><u>๓.งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <p><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป 	<p><u>กองช่าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) <p><u>๑.งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นายช่างโยธาชำนาญงาน - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน <p><u>๒.งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - วิศวกรโยธาปฏิบัติการ <p><u>๓.งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ <p><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป 	

<p>กองการศึกษา ฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น) <p>๑.งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน <p>๒.งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครูผู้ดูแลเด็ก - ครูผู้ดูแลเด็ก 	<p>กองการศึกษา ฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น) <p>๑.งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน <p>๒.งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครูผู้ดูแลเด็ก - ครูผู้ดูแลเด็ก 	
<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครูผู้ช่วยดูแลเด็ก - ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนงานทั่วไป 	<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครูผู้ช่วยดูแลเด็ก - ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนงานทั่วไป 	
<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น) <p>๑.งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๒.งานควบคุมและจัดการคุณภาพ</p> <p>๓.งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ <p>๔.งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป 	<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น) <p>๑.งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๒.งานควบคุมและจัดการคุณภาพ</p> <p>๓.งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ <p>๔.งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป 	

หมายเหตุ

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้ว ก็ได้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลท่าวังตาล วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลท่าวังตาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. งานบริหารทั่วไป / งานกิจการสภา								
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. งานการเจ้าหน้าที่								
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. งานธุรการ								
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. งานนิติการ								
- นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. งานส่งเสริมการเกษตรแลปศุสัตว์								
๗. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
๘. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน								
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

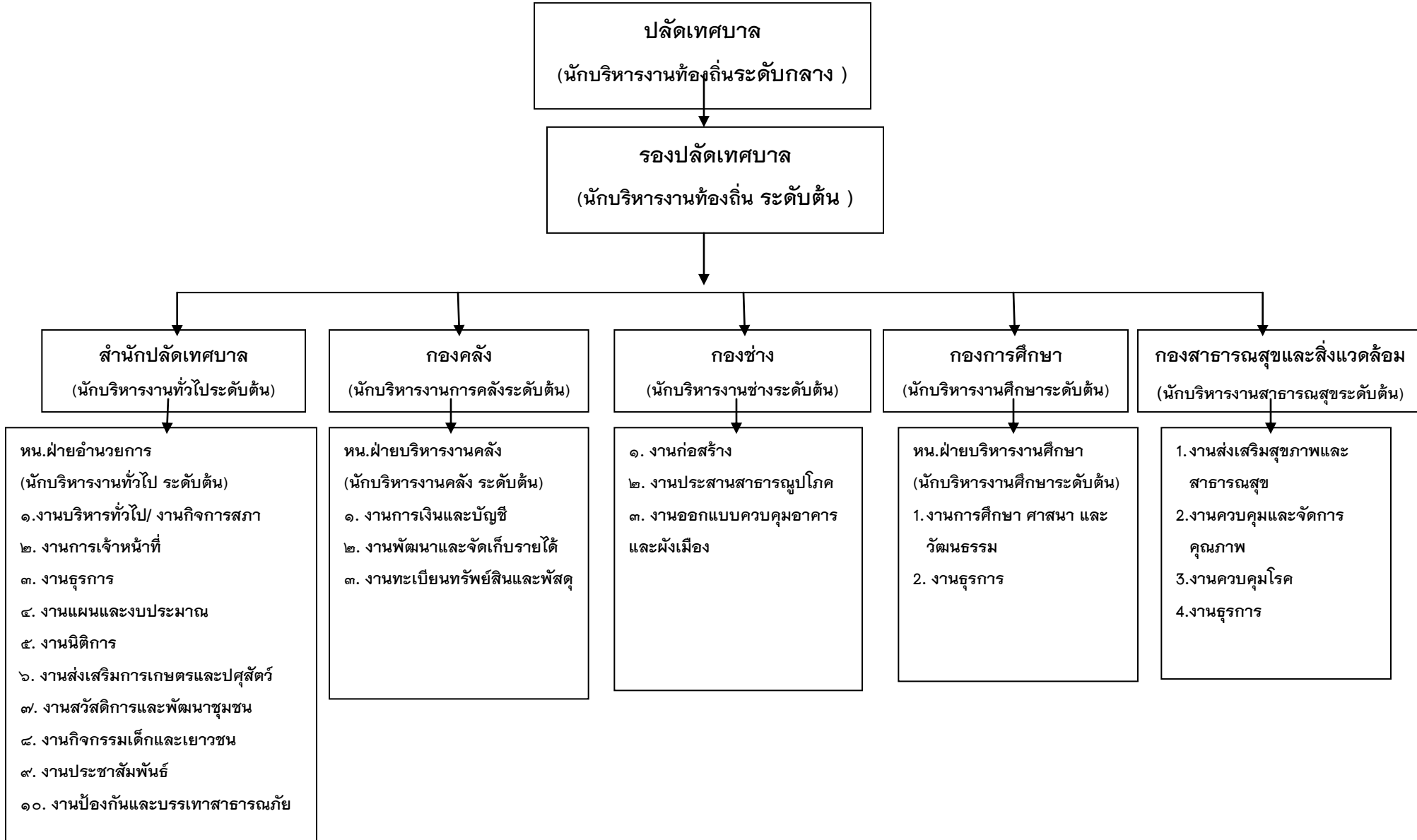
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๐.งานประชาสัมพันธ์								
- นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	-	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
- ผู้อำนวยการคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.งานการเงินและบัญชี								
- นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
- เจ้าพนักงานพัสดุ	๐	-	-	-	-๑	-	-	ตัดโอนมาจากตำแหน่ง จพง.พัสดุ ตัดไปเป็น ตำแหน่ง นวก.พัสดุ
- นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

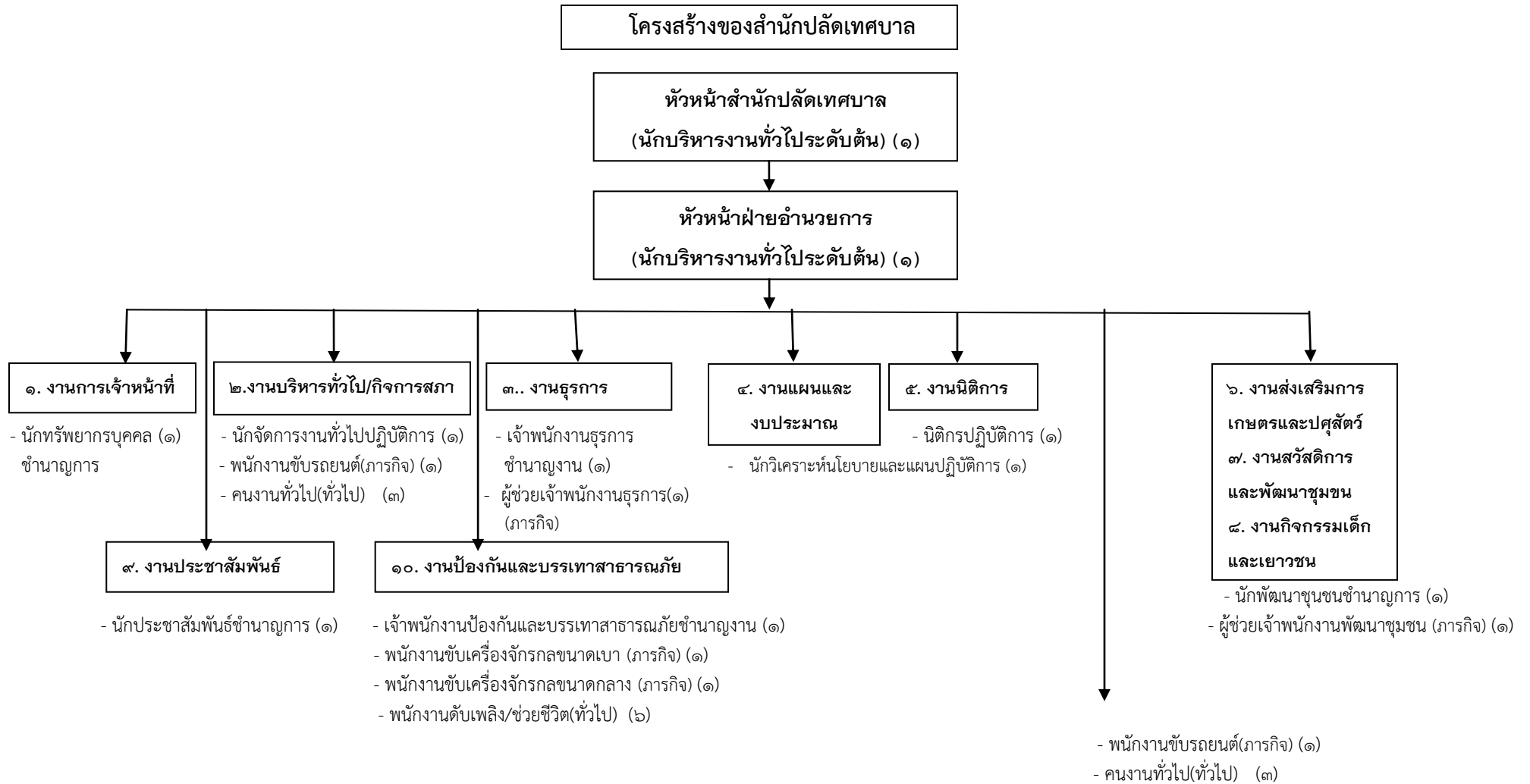
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.งานก่อสร้าง								
- นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน								
๒.งานประสานสาธารณูปโภค								
- นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง								
- วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
- ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒.งานธุรการ								
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ครูผู้ช่วยดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข								
๒.งานควบคุมและจัดการคุณภาพ								
๓.งานควบคุมโรค								
- นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.งานธุรการ								
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๒	๖๒	๖๒	๖๒				

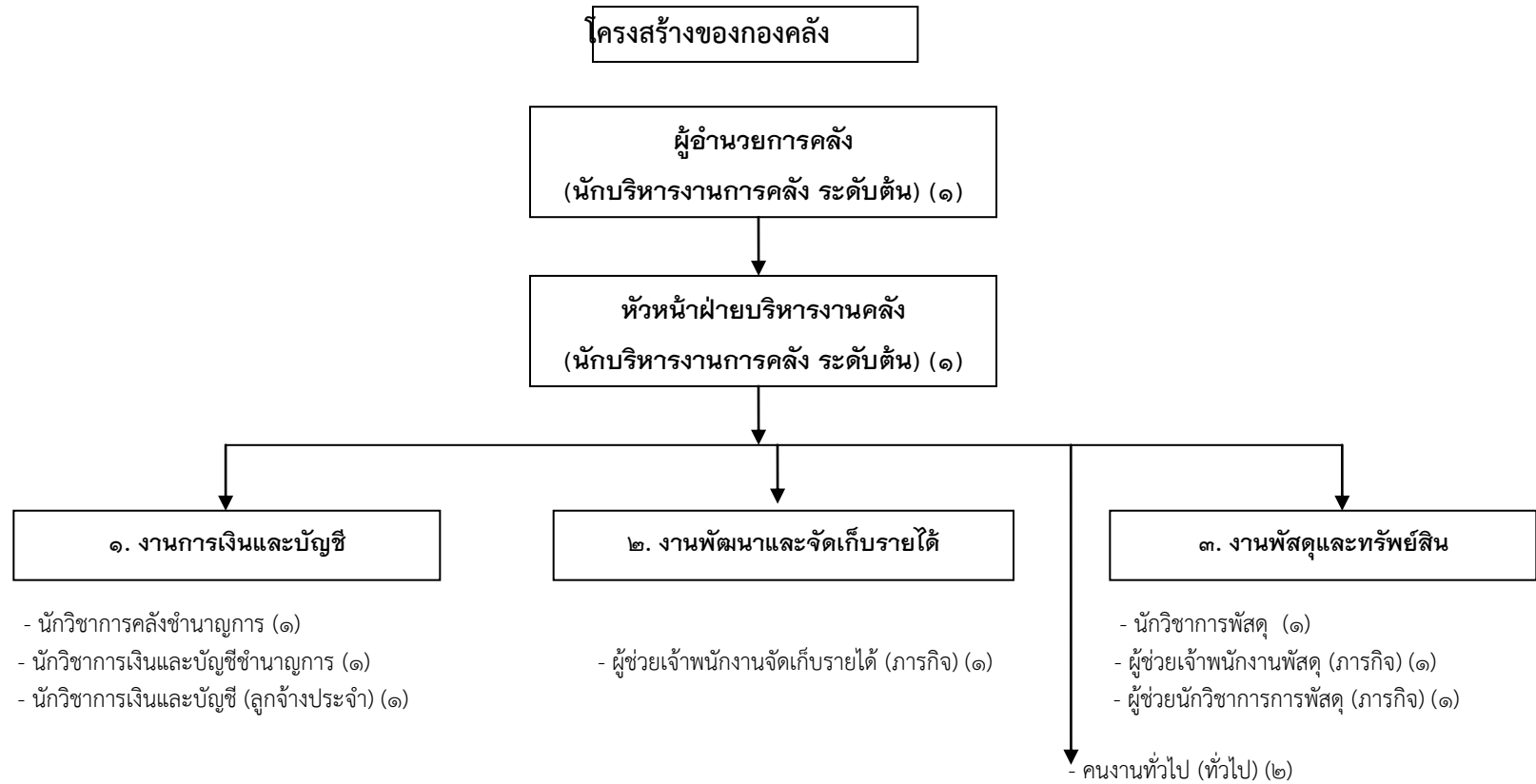
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลท่าวังตาล

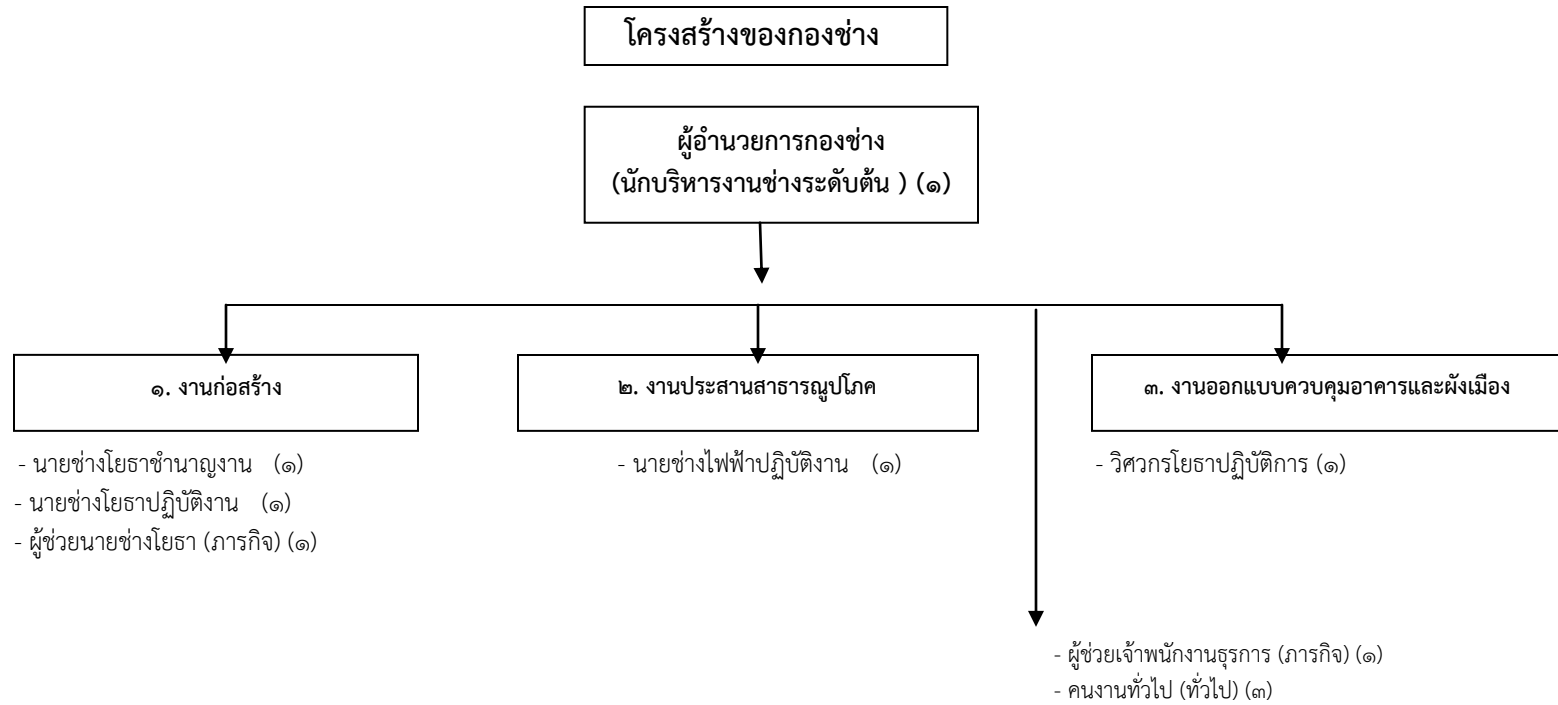




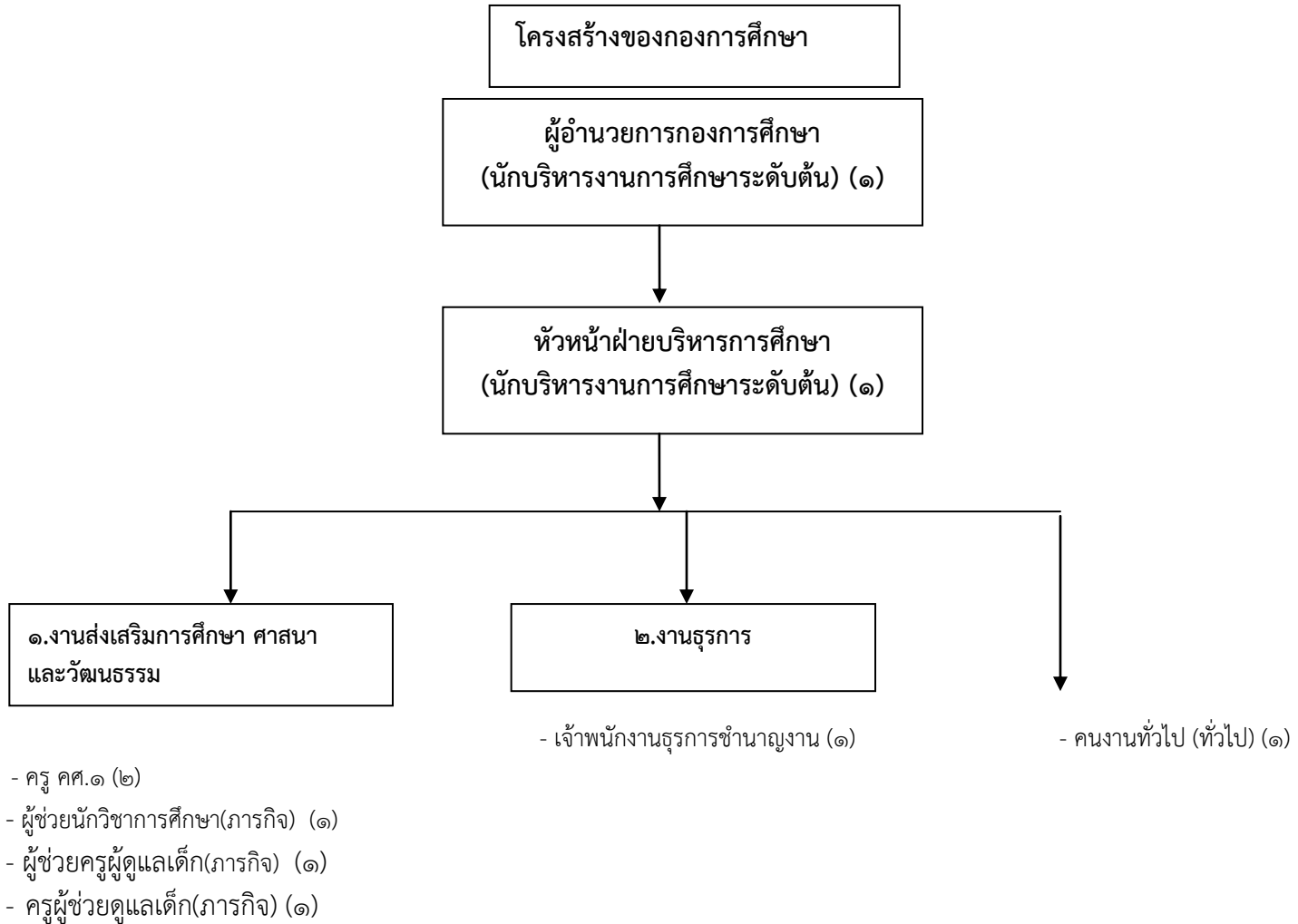
ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวน	๓	๒	๓	-	-	๖	๑๒



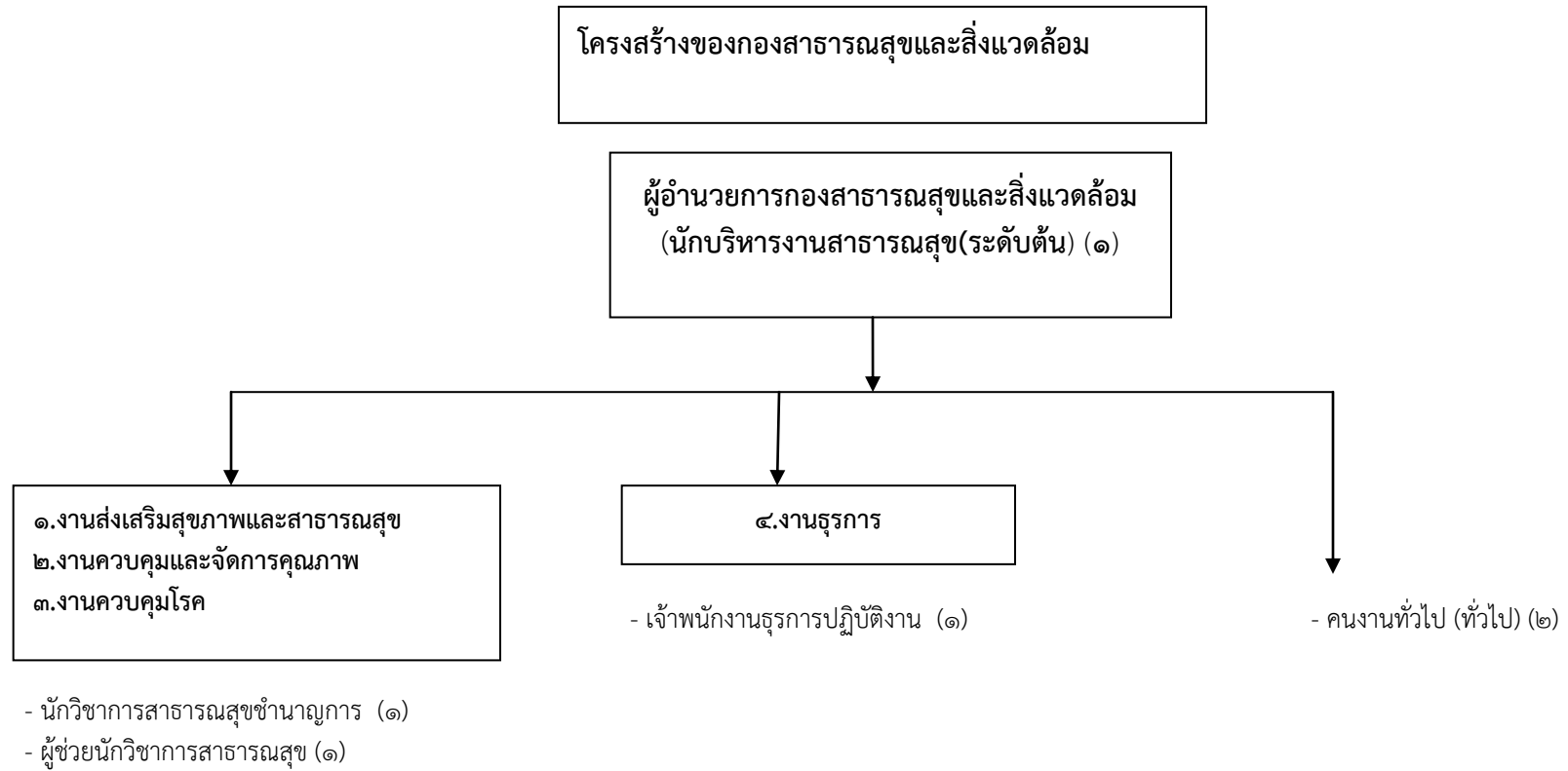
ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๑	-	-	๑	๓	๒



ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๒	-	๒	๓



ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	๓	๑



ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๑	๒

๑๒ . แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลตำบลท่าวังตาลจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

เทศบาลตำบลท่าวังตาล จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยการจัดทำแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ทศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีประกอบกันก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา การศึกษาคูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลท่าวังตาล ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาลตำบลท่าวังตาลและพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

๒. พนักงานเทศบาลตำบลท่าวังตาลและพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุทธสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ

๓. พนักงานเทศบาลตำบลท่าวังตาลและพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานเทศบาลตำบลท่าวังตาลและพนักงานจ้าง จะพึงต้อนรับ ให้ความสะอาด ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ



ประกาศเทศบาลตำบลท่าวังตาล

เรื่อง ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลท่าวังตาล ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาลตำบลท่าวังตาลและพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

๒. พนักงานเทศบาลตำบลท่าวังตาลและพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ

๓. พนักงานเทศบาลตำบลท่าวังตาลและพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนแก่งแย่งกัน

๔. พนักงานเทศบาลตำบลท่าวังตาลและพนักงานจ้าง จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ เทศบาลตำบลท่าวังตาล

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายอานนท์ สิงห์ตาแก้ว)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าวังตาล



ประกาศเทศบาลตำบลท่าวังตาล
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและตำแหน่งของเทศบาลตำบลท่าวังตาล

ด้วย ก.ท. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนเทศบาลและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลจากเดิม ให้เป็นไปตามขนาดเทศบาล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขเป็นให้เป็นไปตามประเภทเทศบาล คือ ประเภท สามัญ และประเภทพิเศษ ซึ่งแบ่งเป็น ๔ ระดับ คือ เทศบาลประเภทสามัญ เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง และเทศบาล ประเภทพิเศษ ระดับสูง เทศบาลประเภทพิเศษ และเทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘

ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติ ก.ท.จ. เชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ กำหนดให้เทศบาลตำบลท่าวังตาลเป็นเทศบาลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง พนักงานเทศบาลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทเทศบาลแล้ว

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายอานนท์ สิงห์ตาแก้ว)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าวังตาล



ประกาศเทศบาลตำบลท่าวังตาล

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่) พ.ศ.๒๕๕๘

โดยที่ ก.ถ. และ ก.ท. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแห่ง จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลท่าวังตาล เรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(ลงชื่อ)

(นายอานนท์ สิงห์ตาแก้ว)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าวังตาล



ประกาศเทศบาลตำบลท่าวังตาล
เรื่อง การกำหนดขนาดและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลท่าวังตาล

ด้วยมีการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์การกำหนดขนาดและระดับตำแหน่งของเทศบาลจากเดิมกำหนดให้เป็นไปตามขนาดเทศบาล ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยให้กำหนดขนาดเทศบาลให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งกำหนดประเภทเทศบาลเป็น เทศบาลสามัญ เทศบาลสามัญระดับสูง เทศบาลพิเศษ และเทศบาลพิเศษระดับสูง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ทั้งนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดขนาดและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลท่าวังตาล แล้ว จึงขอประกาศว่า เทศบาลตำบลท่าวังตาล เป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทเทศบาลแล้ว

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(ลงชื่อ)

(นายอานนท์ สิงห์ตาแก้ว)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าวังตาล

ภาคผนวก