



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว
อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีผลบังคับใช้ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เกิดความต่อเนื่อง ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มีประสิทธิภาพ และให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว
อำเภอลี่ จังหวัดลำพูน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว	๓
๖. วิสัยทัศน์การพัฒนา	๑๒
๗. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว	๑๕
๘. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๗
๙. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๑๐. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๙
๑๑. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๘
๑๒. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๓. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว อำเภอลี่ จังหวัดลำพูน

.....

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำพูน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอลี่ จังหวัดลำพูน ระยะทาง ๑๙ กิโลเมตร เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในเขตรับผิดชอบของอำเภอลี่ จังหวัดลำพูน โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	- ติดต่อกับเทศบาลตำบลแม่ตื่น อำเภอลี่ จังหวัดลำพูน
ทิศใต้	- ติดต่อกับตำบลป่าไผ่ อำเภอลี่ จังหวัดลำพูน
ทิศตะวันออก	- ติดต่อกับตำบลทุ่งหัวช้าง อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน
ทิศตะวันตก	- ติดต่อกับบ้านแม่ตูป ตำบลปงทุ่ง อำเภอต๋อยเต่า จังหวัดเชียงใหม่

เนื้อที่ในเขตบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีเนื้อที่ประมาณ ๑๔๙,๐๕๕ ไร่ (๒๓๘.๔๘๘ ตารางกิโลเมตร)

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขา ทางทิศตะวันออกและทิศตะวันตก ของตำบลลาดเขากลางของตำบลที่มีแม่น้ำลี่ไหลผ่านจากทิศใต้ไปหาทิศเหนือ (รวมความยาวที่ไหลผ่านตำบล ๒๐ กิโลเมตร) ไหลผ่านสู่อำเภอบ้านโฮ่งมีระบบน้ำลำห้วย ที่มีความสำคัญต่อระบบการผลิตหรือเศรษฐกิจของชุมชนในเขต อบต.เวียงแก้ว

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ซึ่งตามตำแหน่งที่ตั้งอยู่ในเขตร้อนที่ค่อนข้างไปทาง เขตอากาศอบอุ่น ในฤดูหนาวจึงมีอากาศเย็นค่อนข้างหนาว แต่เนื่องจากอยู่ลึกเข้าไปใน แผ่นดินห่างไกลจากทะเล จึงมีฤดูแล้งที่ยาวนานและอากาศจะร้อนถึงร้อนจัดในฤดูร้อน จังหวัดลำพูนมีสภาพภูมิอากาศแตกต่างกันอย่างเด่นชัด ๓ ช่วงฤดู คือช่วงเดือนมีนาคม กับเมษายนมีอากาศร้อน ช่วงเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม จะมีฝนตกชุกเป็นฤดูฝน และช่วงเดือนพฤศจิกายนถึง เดือนกุมภาพันธ์มีอากาศหนาวเย็นเป็นฤดูหนาว ซึ่งฤดูหนาวและฤดูร้อนนั้น เป็นช่วงฤดูแล้ง ที่มีระยะเวลาติดต่อกันประมาณ ๖ เดือน ในช่วงฤดูฝนอีก ๖ เดือน นั้น อากาศจะไม่ร้อนเท่ากับ ในฤดูร้อน และไม่หนาวเย็นเท่า ฤดูหนาว คือมีอุณหภูมิปานกลางอยู่ระหว่างสองฤดูดังกล่าว

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินในจังหวัดลำพูน เป็นดินภูเขา เนื่องจากภูมิประเทศเป็นภูเขา ภายในหุบเขามีสภาพที่ราบเล็กๆ ประกอบด้วยที่ราบลุ่มแม่น้ำ และที่ราบ ชั้นบันไดระดับต่างๆที่ราบเหล่านี้เกิดจากการทับถมของตะกอนที่แม่น้ำพา มา ในที่ราบลุ่มมักเป็นดินเหนียว ส่วนที่ราบชั้นบันไดมักเป็นดินร่วนหรือดินทราย ดินในจังหวัดลำพูนแบ่งได้เป็น ๔ กลุ่ม คือ

๑. กลุ่มดินนาครอบคลุมพื้นที่ ๑๐% ของจังหวัด ในเขตอ.เมือง และบริเวณที่ติดกับลำน้ำปิง
๒. กลุ่มดินต้น ครอบคลุมพื้นที่ ๒๕% ของจังหวัด บริเวณ อ.เมือง อ.ป่าซาง และตอนกลางของจังหวัด บางส่วนของ อ.บ้านโฮ้ง และอ.ลี้
๓. กลุ่มดินไร่ ครอบคลุมพื้นที่ ๓๐% ของจังหวัด บริเวณอ.ลี้ และบางส่วนของ อ.บ้านโฮ้ง อ.ทุ่งหัวช้าง อ.เมือง และ อ.แม่ทา
๔. กลุ่มดินภูเขา ครอบคลุมพื้นที่ ๓๕% ของจังหวัด ในทุกอำเภอ ยกเว้น กิ่ง อ.เวียงหนองล่อง ลักษณะดิน โดยทั่วไปมีความอุดมสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์ปานกลางถึงค่อนข้างดี

การใช้ที่ดินในเขตตำบลแม่ตีน

๑. การใช้ที่ดินในจังหวัดลำพูน สามารถจำแนกออกได้ดังนี้
พื้นที่ป่าไม้ ประมาณ ๑,๗๐๓,๔๒๙ ไร่ หรือ ๒,๗๒๕.๔๙ ตร.กม. คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๔๙ ของพื้นที่จังหวัด (ข้อมูลจากภาพถ่ายดาวเทียมของ สนง. ป่าไม้จังหวัดลำพูน ปี ๒๕๔๔) พื้นที่เกษตรกรรม ประมาณ ๖๔๑,๘๘๙ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๙ ของพื้นที่จังหวัด (ข้อมูลจากสนง. เกษตรจังหวัดลำพูน ปี ๒๕๔๕) พื้นที่อื่นๆ ซึ่งเป็นพื้นที่น้ำ ชุมชนที่อยู่อาศัย นิคมอุตสาหกรรม สิ่งสาธารณูปโภค พื้นที่เหมืองแร่และอื่นๆ ประมาณ ๔๗๐,๓๕๗ ไร่ คิดเป็น ร้อยละ ๑๖.๗๐ ของพื้นที่จังหวัด
๒. การใช้ที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีพื้นที่ถือครองเพื่อการเกษตร ประมาณ ๖๔๑,๘๘๙ ไร่ (พ.ศ. ๒๕๔๔) คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๙ ของพื้นที่ทั้งหมดของจังหวัด ซึ่งใช้เพื่อการทำนา พืชไร่ การเพาะปลูกไม้ผลและไม้ยืนต้น ปลูก พืชผักและปลูกไม้ดอก ไม้ประดับ การใช้ที่ดินเพื่อการเกษตร ส่วนใหญ่ ใช้เป็นพื้นที่ปลูกไม้ผล และไม้ยืนต้น ใช้เป็นที่ ทำนา ใช้เป็นที่ปลูกไม้ดอก และไม้ประดับ

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แม่น้ำลี้ แม่น้ำลี้ต้นน้ำอยู่ที่ต๋อยสบเทิม อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน ไหลลงไปทางใต้จนถึงบริเวณใกล้ อำเภอลี้ จึงค่อยไหลวกกลับไปทางเหนือเป็นรูปตัวย ผ่านอำเภอลี้ อำเภอบ้านโฮ้ง แล้วไหลต่อไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ บรรจบกับแม่น้ำปิงที่บ้านวังสะแกง อำเภอเวียงหนองล่อง จังหวัดลำพูน แม่น้ำลี้มีความยาวประมาณ ๑๘๐ กม. แม่น้ำลี้มีพื้นที่รับน้ำ (CATCHMENT AREA) ประมาณ ๓๑๕ ตารางกิโลเมตรนอกจากลำน้ำสำคัญ ที่กล่าวถึงแล้ว ยังมีลำธาร ลำห้วยจำนวนมากตามอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดลำพูน ได้แก่ น้ำสาน ไหลผ่านอำเภอเมือง ลำพูน น้ำเย็น ไหลผ่านอำเภอบ้านโฮ้งน้ำแมธิ ไหลผ่านอำเภอบ้านธิ น้ำขนาด ไหลผ่านอำเภอแม่ท่าน้ำแวน ไหลผ่าน อำเภอลี้ น้ำเมย ไหลผ่านอำเภอแม่ท่าน้ำก้อ ไหลผ่านอำเภอลี้ น้ำแม่สะปืด ไหลผ่านอำเภอแม่ท่าน้ำออบ ไหลผ่าน อำเภอบ้านโฮ้งและ น้ำแม่ตุ๊ด ไหลผ่านอำเภอแม่ทา และมีลำธารเล็กๆ อีกจำนวนมากซึ่งเป็นทางน้ำที่มีน้ำเฉพาะใน ฤดูฝน

๑.๖ ลักษณะของไม้/ป่าไม้

จังหวัดลำพูนมีพื้นที่ป่าไม้ จำนวน ๑,๐๐๖.๔๒ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑,๖๑๐,๒๘๐.๒๑ ไร่ คิดเป็น ร้อยละ ๕๗.๑๘ ของพื้นที่ทั้งหมด ป่าไม้ที่พบในบริเวณจังหวัด ประกอบด้วยป่าไม้ ๓ ประเภทคือ

- ๑) ป่าเต็งรัง ป่าแพะ ป่าแดง พบในที่แห้งแล้ง ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ มีกรวดปนไม้ที่พบคือ ไม้เหียง ไม้พลวง
- ๒) ป่าเบญจพรรณ หรือป่าผสมผลัดใบ พบบริเวณที่มีดินค่อนข้างลึกตามเชิงเขาและพื้นที่ราบที่มีความชุ่มชื้นมาก โดยเฉพาะริมห้วยและหุบเขา มักจะมีไม้สักขึ้นปะปนทั่วไป ไม้อื่น ๆ ประกอบด้วย ประดู่ ตะแบก มะค่าโมง จั้ว ส่วนไม้พื้นล่างได้แก่ ไม้ชนิดต่าง ๆ

๓) ป่าดิบแล้งพบบริเวณหุบเขา ริมลำห้วย เหมือนป่าเบญจพรรณ แต่บริเวณที่พบป่าประเภทนี้จะมีความลึกกว่า ความชุ่มชื้นมากกว่าพันธุ์ไม้ที่พบคือ ยางตะเคียนทอง

๑.๗ แร่ธาตุ

ในเขตท้องที่จังหวัดลำพูนมีชนิดแร่ที่สำรวจพบในปัจจุบัน จำนวน ๑๗ ชนิดได้แก่แร่ถ่านหิน แร่ฟลูออไรด์ แร่แมงกานีส แร่พลวง แร่เฟลด์สปาร์ แร่ดินขาว แร่บอลเคลย์แร่ตะกั่ว แร่สังกะสี แร่ดีบุก แร่แบไรต์ แร่แคลไซต์ แร่ฟอสเฟต แร่ทองคำ หินอ่อน หินอุตสาหกรรมชนิดหินปูนเพื่ออุตสาหกรรมก่อสร้างและหินประดับชนิดหินปูน โดยแหล่งแร่แต่ละชนิดมีการสำรวจพบในพื้นที่ต่าง ๆ ของจังหวัดลำพูน ดังนี้

๑) แหล่งหินอุตสาหกรรมชนิดหินปูน เพื่ออุตสาหกรรมก่อสร้าง สำรวจพบในเขตอำเภอแม่ทา (ที่ตำบลทาชุมเงิน) ในเขตอำเภอบ้านโฮ่ง (ที่ตำบลป่าพลูตำบลบ้านโฮ่ง) ในเขตอำเภอเถลิง (ที่ตำบลศรีวิชัยตำบลแม่ตืน ตำบลแม่ลาน ตำบลป่าไผ่ ตำบลลี่) และในเขตอำเภอป่าซาง (ที่ตำบลนครเจดีย์)

๒) แหล่งหินประดับชนิดหินปูน สำรวจพบในเขตอำเภอบ้านโฮ่ง (ที่ตำบลป่าพลู)และในเขตอำเภอเถลิง (ที่ตำบลแม่ตืนตำบลศรีวิชัยตำบลป่าไผ่ตำบลแม่ลาน)

๓) แหล่งแร่ดีบุก สำรวจพบในเขตอำเภอเถลิง (ที่ตำบลแม่ตืน)

๒ ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

จำนวนหมู่บ้านในเขตบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มี ๑๓ หมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีจำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จำนวน ๑๓ หมู่บ้าน

- | | |
|------------------------------|-----------------------------------|
| ๑. หมู่ที่ ๑ บ้านวงศ์ษาพัฒนา | ๘. หมู่ที่ ๘ บ้านสันวิไล |
| ๒. หมู่ที่ ๒ บ้านไร่ | ๙. หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองบัวคำ |
| ๓. หมู่ที่ ๔ บ้านวังมน | ๑๐. หมู่ที่ ๑๓ บ้านแม่ทยสามัคคี |
| ๔. หมู่ที่ ๕ บ้านสันป่าสัก | ๑๑. หมู่ที่ ๑๔ บ้านแม่ทยพัฒนา |
| ๕. หมู่ที่ ๖ บ้านแม่ทย | ๑๒. หมู่ที่ ๑๕ บ้านสว่างวงศ์พัฒนา |
| ๖. หมู่ที่ ๗ บ้านห้วยศาลา | ๑๓. หมู่ที่ ๑๗ บ้านสันวิไลพัฒนา |
| ๗. หมู่ที่ ๘ บ้านแม่แต | |

๓ ประชากร

๓.๑ จำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น	จำนวน	๗,๖๘๖	คน	โดยจำแนกได้ดังนี้
- ประชากรชาย	จำนวน	๓,๘๙๒	คน	
- ประชากรหญิง	จำนวน	๓,๗๙๔	คน	
จำนวนครัวเรือน	จำนวน	๒,๘๒๙	ครัวเรือน	

(ข้อมูลจากสำนักทะเบียน อำเภอเถลิง จังหวัดลำพูน ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๙)

จำนวนครัวเรือน และประชากรในพื้นที่ตำบลเวียงแก้ว จังหวัดลำพูน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร (คน)		รวม (คน)
			ชาย	หญิง	
๑	บ้านวงศ์ษาพัฒนา	๑๓๙	๑๕๒	๑๕๔	๓๐๔
๒	บ้านไร่	๑๘๖	๒๖๔	๒๕๖	๕๑๓
๔	บ้านวังมน	๒๘๑	๓๙๐	๓๘๔	๗๗๔
๕	บ้านสันป่าสัก	๒๕๐	๓๐๖	๓๔๓	๖๖๒
๖	บ้านแม่ทย	๒๘๙	๓๑๗	๓๕๑	๖๖๘
๗	บ้านห้วยศาลา	๒๖๓	๓๗๕	๓๒๓	๖๙๘
๘	บ้านแม่แต	๒๐๖	๒๖๓	๒๓๗	๕๐๐
๙	บ้านสันวิไล	๓๒๑	๔๒๖	๔๒๙	๘๕๕
๑๐	บ้านหนองบัวคำ	๑๗๐	๒๔๓	๒๖๖	๕๐๙
๑๓	บ้านแม่ทยสามัคคี	๒๘๑	๔๑๔	๓๙๕	๘๐๙

๑๔	บ้านแม่เทพพัฒนา	๒๑๙	๓๓๙	๓๑๕	๖๘๘
๑๕	บ้านสว่างวงศ์พัฒนา	๑๓๘	๒๐๗	๑๗๘	๓๘๑
๑๗	บ้านสันวิไลพัฒนา	๑๑๔	๑๗๘	๑๘๑	๓๖๑
รวม		๒,๘๕๗	๓,๘๗๔	๓,๘๑๒	๗,๖๘๖

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

กลุ่มประชากร	ช่วงอายุ	ชาย	หญิง
ประชากรเยาวชน	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี	๓๒๕	๒๘๐
ประชากรวัยแรงงาน	อายุ ๑๘ - ๖๐ ปี	๒,๘๓๖	๒,๘๐๔
ประชากรผู้สูงอายุ	อายุมากกว่า ๖๐ ปี	๗๓๑	๗๑๐
รวม		๓,๗๙๔	๓,๘๙๒

๔.สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๘ แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน/ห้องสมุดประชาชน จำนวน ๑๒ แห่ง
- โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน ๑ แห่ง

๔.๒ สถาบันและองค์กรศาสนา

- วัด/สำนักสงฆ์ จำนวน ๑๓ แห่ง

๔.๓ การสาธารณสุข

- สถานีอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน จำนวน ๒ แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมแบบราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐
- ศูนย์สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (หมู่ ๑,๘,๑๒,๑๕,๑๖) จำนวน ๕ แห่ง

๔.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจ (หน่วยบริการประชาชน ตูยามตำรวจ) จำนวน ๑ แห่ง
- สมาชิก อปพร. จำนวน ๘๐ คน
- หมู่บ้าน อพป. (หมู่ที่ ๒,๘,๙) จำนวน ๓ แห่ง
- อสปปส. จำนวน ๕๖๐ คน
- ตำรวจบ้าน จำนวน ๔๘ คน

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

- กลุ่มสวัสดิการสังคมในชุมชน จำนวน ๑๓ หมู่บ้าน

๕ ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคม

- ถนนลาดยางสายหลักที่ติดต่อกับอำเภอ คือ ถนนสายลี้ - ลำพูน และแม่เทพ - พุงหัวช้าง
- ถนนภายในหมู่บ้านลาดยางแล้ว ๑๐ % , คสล ๕๐ %
- ถนนภายในหมู่บ้านเป็นลูกรัง ๓๐ %

๕.๒ การโทรคมนาคม

- สถานีโทรคมนาคม อื่น ๆ (หมู่ ๑๓) จำนวน ๑ แห่ง
- ตู้โทรศัพท์สาธารณะทางไกล จำนวน ๒๐ แห่ง

- บ่อโยก	จำนวน	๒๔	แห่ง
- บ่อบาดาล	จำนวน	๓๙	แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน	จำนวน	๑๖	แห่ง
- ประปาภูเขา	จำนวน	๒	แห่ง
- สระน้ำ	จำนวน	๒๒	แห่ง
- อ่างเก็บน้ำ	จำนวน	๕	แห่ง

๑๑. ข้อมูลอื่น ๆ

๑๑.๑ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

เนื่องจากพื้นที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ส่วนมากเป็นภูเขาและป่าไม้ ดังนั้นทรัพยากรธรรมชาติพอที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ คือ แหล่งน้ำ ป่าไม้ แร่ดีบุก แร่แมงกานีส ถ้ำหลวงแม่ระงอง อุทยานดอยเวียงแก้ว ห้วยมะแหลบ อ่างเก็บน้ำแม่เทย ถ้ำอิฐ ถ้ำปูน

๑๑.๒ มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน	๑ รุ่น	จำนวน	๓๐๐	คน
- ไทยอาสาป้องกันชาติ	๑ รุ่น	จำนวน	๑๐๐	คน
- กองหนุนเพื่อความมั่นคง	๑ รุ่น	จำนวน	๑๘๕	คน
- กรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน	๑๖ กลุ่ม	จำนวน	๑๖๐	คน
- กรรมการพัฒนาสตรีตำบล	๑ กลุ่ม	จำนวน	๑๖	คน
- อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน	๑ กลุ่ม	จำนวน	๓๔	คน
- อสปปส.	๑๖ กลุ่ม	จำนวน	๕๖๐	คน
- อปพร.	๑ กลุ่ม	จำนวน	๑๐๐	คน
- กลุ่มวิสาหกิจชุมชน	๑๔ กลุ่ม	จำนวน	๑๕๐	คน

1. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

1.1 ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
1.ด้านการคมนาคม	ถนน, สะพาน หลายพื้นที่ยังคงเป็นดินลูกรัง มีสภาพเป็นหลุม บ่อ ฤดูฝนมีน้ำท่วมขัง สะพานชำรุด และมีความกว้างไม่พอ	1.สร้างและปรับปรุงซ่อมแซมถนน สะพานให้สัญจรไปมาได้อย่างสะดวกทั่วทุกพื้นที่ของตำบล
2.ไฟทาง ไฟกิ่ง	ถนนในซอยแต่ละหมู่บ้านบางช่วง ตอนกลางคืนมืด ไม่ปลอดภัย	2.ขยายการติดตั้งไฟฟ้า ไฟกิ่งให้กระจายทั่วทุกเส้นทางในตำบล
3.การระบายน้ำ	ถนนในหมู่บ้านไม่มีร่องระบายน้ำ ทำให้น้ำฝนล้นท่วมบ้านเรือน และพื้นที่ทำการเกษตร	3.ก่อสร้างและปรับปรุงรางระบายน้ำให้ทั่วถึง 4.ขยายการติดตั้งไฟฟ้าพื้นที่ทำการเกษตร 5.ก่อสร้างผนังป้องกันความเสียหายจากการกัดเซาะของกระแสน้ำที่คดเคี้ยว
4.ไฟฟ้า	บริการไม่ถึงถึง บ้านเรือน สถานประกอบการในพื้นที่เกษตร บางพื้นที่จำเป็นต้องให้ไฟฟ้า แต่ยังไม่ทั่วถึง หมู่ 1-17	5.1 ต้องการขยายระบบประปา 5.2 ต้องการเจาะบ่อบาดาล 5.3 ต้องการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
5.ระบบประปาบริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร	น้ำไม่เพียงพอต่อความต้องการ เช่น ม. 9 บ้านสันวิไล มีราษฎรบางส่วนที่ไม่มีน้ำประปาใช้ หรือ ม.15 บ้านสว่างวงศ์ระบบประปาไม่ทั่วถึงน้ำเพื่อการเกษตรส่วนใหญ่เดือนร้อน	

1.2 ปัญหาด้านเศรษฐกิจเกษตรและการท่องเที่ยว

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
1.รายได้ต่ำ	ชาวบ้านว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว รายได้ไม่เพียงพอแก่การยังชีพ ขาดศูนย์อาชีพ กิจกรรมอบรม ส่งเสริมอาชีพ อุปกรณ์ต่างๆ	1.ประสานกับหน่วยงานเกษตรเพื่ออบรมให้ความรู้ พัฒนาคุณภาพ เพิ่มมูลค่าผลผลิตเกษตร 2.สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ ภายในตำบล
2.ปัจจัยการผลิตมีราคาแพง	ร้านค้าในตำบลมีน้อย ราคาสินค้า ประเภทปัจจัยการผลิต เช่น ปุ๋ย ยา ฮอร์โมน ต่างๆ มีราคาค่อนข้างผูกขาด	3.ส่งเสริมสนับสนุนให้เกษตรกรได้นำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต 3.ให้เกษตรกรได้ผลิตปุ๋ยชีวภาพเพื่อลดต้นทุนการผลิต
3.ราคาพืชผลการเกษตรตกต่ำ	ผลผลิตเกษตรเกินความต้องการ ขาดตลาดรองรับ ขาดอำนาจต่อรอง	4.จัดตั้งตลาดกลางเพื่อจำหน่ายสินค้าในชุมชน 4.1 สนับสนุนการแปรรูปผลิตผลทางการเกษตรในชุมชนเพื่อจำหน่ายเป็นของฝากได้ 4.2 ส่งเสริมสถานที่สำคัญในชุมชน ซึ่งอำเภอสี่ของเราเป็นแหล่งนักบุญอยู่แล้ว
4.ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพต่ำ 5. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้กระตุ้นเศรษฐกิจในชุมชน	อัตราผลผลิตต่อพื้นที่ต่ำ เนื่องจากเกษตรกรขาดความรู้เชิงวิชาการเกษตร ดินเสื่อมโทรม ไม่ได้รับการปรับปรุง ขาดเทคนิควิธีการที่เหมาะสม	

1.3 ปัญหาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
1.ขาดสถานที่ทำกิจกรรมเพื่อสังคม	มีสภาพชำรุด เช่น ศูนย์ ศ.ส.ม.ช. ลานกีฬา	1.ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดหาสถานที่ เพื่อใช้ในสาธารณประโยชน์ 2. อบรมให้ความรู้ให้กับเยาวชน ประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
2. ปัญหาการติดยาเสพติด	มีการเสพ การค้ายาเสพติดอย่างกว้างขวาง ส่งผลให้เยาวชนติดยาเพิ่มขึ้น	3.จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันภัย 4.สนับสนุนการจัดเวรยามดูแลในหมู่บ้านเวลากลางคืนในช่วงเทศกาล
3.การบรรเทาสาธารณภัย	อุปกรณ์และบุคลากรไม่พร้อมรับสถานการณ์	

1.4 ปัญหาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
-----------	-----------	-------------

1. วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	ถูกละเลยไม่ให้ความสำคัญ เช่น ดนตรีพื้นบ้าน, สมุนไพรพื้นบ้าน ข้าวเกรียบ ข้าวแคบ และหัตถกรรมต่างๆ	1. สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานของกลุ่มต่างๆ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนประเพณี วัฒนธรรมของไทย พิธีกรรมทาง ศาสนา เช่นงานสงกรานต์ พระธาตุ เป็นต้น 3. สนับสนุนการการเรียนภาษาบาลีให้เด็กเยาวชนในหมู่บ้าน
2. สาธารณสมบัติ	ไม่ได้รับการบูรณะ เช่น วัดห้วยน้ำอุ่น วัดแม่เทย วัดหนองบัวคำ เป็นต้น	
3. ขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมทางศาสนา	ขาดงบประมาณในการสนับสนุนกิจกรรมทางประเพณีทางศาสนา	

1.5 ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและสิ่งปฏิภูล

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
1. ระบบกำจัดขยะ	หลายหมู่บ้านยังทิ้งขยะไม่เป็นที่ ขาดอุปกรณ์เตาเผาขยะ	1. จัดหาสถานที่กำจัดขยะประจำตำบล 2. อบรมให้ความรู้ในการแยกประเภทเพื่อสะดวกต่อการกำจัดและการนำกลับมาใช้ประโยชน์ 3. จัดการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4. จัดทำแนวเขตที่สาธารณะให้ชัดเจน 5. คัดแยกขยะที่จำหน่ายได้กับขยะเปียกให้ทำประโยชน์มากขึ้น เช่น ขยะเปียก ทำปุ๋ยหมัก ขวดพลาสติกไปจำหน่าย
2. การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มีการตัดไม้ทำลายป่า	

1.6 ปัญหาด้านการศึกษาและกีฬา

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
1. การสนับสนุนการศึกษา 2. จัดตั้งจุดศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารและห้องสมุดตำบล	-ขาดแหล่งความรู้ อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน ขาดงบประมาณสนับสนุน จ้างผู้ดูแลประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -เด็กและเยาวชนมีความแตกแยกเป็นกลุ่ม และมีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งกัน	1. สนับสนุนงบประมาณในการ จัดซื้อวัสดุสื่อการเรียนการสอน 2. ติดตั้งอินเทอร์เน็ตWifi จุดจำหน่ายสินค้าของชุมชน 3. จัดอบรมเยาวชน หรือศึกษาดูงานที่อื่น 4. จัดตั้งสภาเด็กเพื่อให้เยาวชนทำประโยชน์ให้กับชุมชน

1.7 ปัญหาด้านสาธารณสุขและการส่งเสริมสุขภาพ

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
1. โรคระบาด โรคติดต่อ	เจ้าหน้าที่มีน้อยให้บริการได้ไม่ทั่วถึง ประชาชนขาดความรู้ ไม่สนใจปัญหาเท่าที่ควร	2. จัดกิจกรรมรณรงค์ป้องกันกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงในเขตพื้นที่ที่มีการระบาดและพื้นที่ใกล้เคียง
2. การออกกำลังกายการดูแลสุขภาพ	ประชาชนขาดการออกกำลังกายในการดูแลสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรง	2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ ประชาชนได้มีการออกกำลังกาย เช่นการเดินแอโรบิก เป็นต้น
1. สุขภาพจิตในชุมชน	ประชาชนเกิดความเครียดจากสภาพปัญหาสังคม เช่นหนี้สิน ลูกหลานเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ฯลฯ	

1.8 ปัญหาการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
1.ประสิทธิภาพ การ ประชาสัมพันธ์	บริการเสียงตามสายชำรุด อุปกรณ์ไม่พอเพียง ขาดเครื่องเสียงใช้ในงานตำบล, หมู่บ้าน	1.จัดตั้งศูนย์กระจายข่าวประจำตำบล 2.จัดกิจกรรมระดับตำบลและหมู่บ้าน ส่งเสริม ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมือง ต้นตัว รับรู้ สิทธิ หน้าที่ และบทบาทที่พึง กระทำ
2.ความตื่นตัวทางการเมือง	ประชาชนขาดความตื่นตัว รับรู้บทบาท สิทธิ หน้าที่ ตามรัฐธรรมนูญ	3.การประชาสัมพันธ์การก่อสร้างโครงสร้าง พื้นฐานให้ประชาชนในพื้นที่ทราบด้วย
3. การมีส่วนร่วมของ ประชาชน	ประชาชนบางส่วนไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม ของ อบต. เนื่องจากขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี	

วิสัยทัศน์การพัฒนา

จากการวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และโอกาสในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ในเรื่องของการเกษตร มีพืชเศรษฐกิจหลักที่สำคัญ คือ ลำไย ข้าวโพด มะม่วง กระเทียม หอมแดง และพืชผัก ซึ่งสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรเป็นอย่างมาก อีกทั้งเป็นเมืองวัฒนธรรม และแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัด เช่น อุทยานดอยเวียงแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จึงได้นำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ดังนี้

เมืองน่าอยู่ เกษตรก้าวหน้า

พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้วซึ่งวิสัยทัศน์ดังกล่าว คือ ทิศทางหรือความต้องการที่จะเป็นไปในอนาคตของตำบลเวียงแก้ว โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาในภารกิจหลักตามวิสัยทัศน์ ดังนี้

๑. พัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้มีมาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่เอื้อและสนับสนุนพัฒนาการเกษตร
๒. มุ่งพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร สาธารณูปโภค ไฟฟ้า น้ำประปา
๓. พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนด้านการเกษตร เพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันสินค้าหัตถกรรม
๔. การส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปและวัฒนธรรม จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เช่น อ่างเก็บน้ำห้วยมะเหลบ อุทยานดอยเวียงแก้ว ถ้ำอิฐ ถ้ำปูน น้ำตกดอยเวียงแก้ว วัดห้วยน้ำอุ่น วัดป่าธรรมวิเวก ฯลฯ
๕. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ส่งเสริมความรู้ ทั้งภายในระบบ นอกกระบบ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาความรู้ ความสามารถด้าน IT ให้ประชาชนได้มีความรู้ มีภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับกระแสโลกาภิวัตน์
๖. เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ตำบลเวียงแก้ว มีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการทางสังคมมีคุณภาพ ได้รับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน

จุดมุ่งหมายการพัฒนา

๒. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบเศรษฐกิจเกษตรและการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสังคมและคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการศึกษาและกีฬา
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสาธารณสุขและเสริมสร้างสุขภาพประชาชน
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓. แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

- 1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
 - การพัฒนาระบบการคมนาคมและขนส่ง
 - การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
 - พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำ
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบเศรษฐกิจเกษตรและการท่องเที่ยว
 - ส่งเสริมและสนับสนุนผลิตภัณฑ์และของดีในชุมชน
 -
 - การพัฒนาศักยภาพทางการประกอบอาชีพ
 - ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร
 - ส่งเสริม และพัฒนาการท่องเที่ยวทั้งระบบ
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสังคมและคุณภาพชีวิต
 - การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพหมู่บ้าน/ชุมชน
 - พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตแก่ประชาชน

- สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและอาชญากรรม
 - ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนตามวิถีประชาธิปไตย
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- การส่งเสริมสนับสนุนอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน เผยแพร่วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรมจารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ส่งเสริม พัฒนาการจัดการแหล่งเรียนรู้
 - การสืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- การสร้างองค์ความรู้ และจิตสำนึกในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและกีฬา
- ส่งเสริมและพัฒนาศึกษาในท้องถิ่นอย่างทั่วถึง
 - ส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นฐานแห่งการพัฒนา
 - ส่งเสริมการศึกษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
 - ส่งเสริมและพัฒนากีฬาและนันทนาการในท้องถิ่น
- ๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขและเสริมสร้างสุขภาพประชาชน
- สร้างเสริมสุขภาพแก่ประชาชน
 - ป้องกันและควบคุมโรคระบาด
 - เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพประชาชน
- ๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- พัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
 - พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กร
 - พัฒนาการจัดทำระบบฐานข้อมูลท้องถิ่น
 - พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานและการให้บริการที่มีคุณภาพ รวดเร็ว โปร่งใสตรวจสอบได้

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑) นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- จัดให้มีและบำรุงรักษาถนน ประปา ไฟฟ้า สาธารณูปโภค ให้มีความสะดวกสบาย และพอเพียงกับความต้องการของตำบล

หน้า ๑๔

- จัดให้มีการบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร ดูแลรักษาลำน้ำลี้ คู คลอง หนอง บึง ลำห้วย คลองส่งน้ำ ฝาย ให้มีแหล่งน้ำใช้เพื่อบริโภคและการเกษตร ตลอดปี

๒) นโยบายด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ การประกอบอาชีพอิสระที่ถูกต้องตามกฎหมาย จัดให้กลุ่มอาชีพ และส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนการระดมทุนและการ

จัดการในระดับรากหญ้า นำวิทยาการต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ จัดหาตลาดรองรับกลุ่มอาชีพ

- สนับสนุนส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรม ให้มีการพัฒนา ก้าวหน้า ยึดการเกษตรทฤษฎีใหม่ ตามแนวพระราชดำริ และเทคโนโลยีการเกษตรอย่างยั่งยืน ลดการใช้ปุ๋ยเคมี โดยการใช้ปุ๋ยชีวภาพ ยึดหลักผลผลิตปลอดภัยต่อผู้บริโภค
- สนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชน

๓) นโยบายสังคมและวัฒนธรรม

- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบล ในการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น สร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มองค์กรในชุมชน ส่งเสริมการออกกำลังกายและเล่นกีฬา การต่อสู้และป้องกันอาชญาเสพติด การแก้ไขปัญหาความยากจน รักษาและสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่ดีของท้องถิ่น

๔) นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

- ส่งเสริมให้มีการคัดแยกและกำจัดขยะอย่างถูกวิธี สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการมีส่วนร่วมอนุรักษ์และบำรุงรักษาป่า ต้นน้ำ ลดมลพิษส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และพัฒนาให้เป็นแหล่งส่งเสริมรายได้ และส่งเสริมสุขภาพ รักษาสิ่งแวดล้อม ของชุมชนยั่งยืน

๕) นโยบายด้านการศึกษาและกีฬา

- ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาโรงเรียนในเขตตำบล ส่งเสริมพัฒนาการการเจริญเติบโตของเด็ก เยาวชน ให้มีคุณภาพที่ดี ทั้งในด้านสุขภาพ การศึกษา และคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาทักษะ ชีตความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ประชาชน

๖) นโยบายด้านการสาธารณสุข

- ส่งเสริม สนับสนุนการรณรงค์ป้องกันการแพร่ระบาดของโรค ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงาน คณะกรรมการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐานหมู่บ้าน ระวังและป้องกันโรคติดต่อให้ประชาชนมีสุขภาพ พลานามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์

๗) นโยบายด้านการเมือง การบริหาร

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชากรในทางการเมือง การปกครอง การตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ส่งเสริมการมีศักยภาพของผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น พัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการบริการชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยประสานความร่วมมือ ระหว่างองค์กรชุมชนและส่วนราชการในพื้นที่
- ส่งเสริมบุคลากร และเจ้าหน้าที่ในองค์กรท้องถิ่นให้มีศักยภาพ และความรู้ เพื่อการพัฒนาที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึง ประโยชน์สูงสุด เพื่อชุมชน

หน้า ๑๕

- ส่งเสริมให้องค์กรชุมชน ประชาชน เข้าใจในการสื่อสาร ด้านอินเทอร์เน็ตชุมชน และการใช้อินเทอร์เน็ต

๘) เข้าใจ และมีความรู้เรื่องการเมือง การปกครอง เข้าใจบทบาท หน้าที่ การมีส่วนร่วม การใช้สิทธิทางการเมือง ฯลฯ

๙)

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้วจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิคSWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

หน้า ๑๖

- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๓ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๔ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

หน้า ๑๗

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))
- (๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓
 มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ กลุ่มองค์กรต่างๆ
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๘. ด้านการป้องกันโรค และบรรเทาสาธารณภัย การสังคมสงเคราะห์
๙. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน
๑๐. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

หน้า ๑๘

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรา ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๘ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด ลักษณะงาน ปริมาณงาน และความจำเป็นเหมาะสม ตลอดจนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และงบประมาณค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว แล้ว

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง
ที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

ลำดับ ที่	รายงาน	อบต.เวียงแก้ว	อบต.บ้านปวง	อบต.ทุ่งหัวช้าง
๑	จำนวนหมู่บ้าน (หมู่บ้าน)	๑๓	๑๑	๘
๒	ขนาดพื้นที่ (ตร.กม)	๑๗๖.๕๓	๒๐๗.๑๘	๘๖.๒๕
๓	จำนวนประชากร (คน)	๗,๖๘๖	๔,๐๙๕	๖๓๙๖
๔	งบประมาณรายจ่าย ปี ๖๑	๕๘,๘๐๐,๐๐๐	๓๔,๔๑๓,๗๘๐	๓๕,๖๔๐,๐๐๐
๔	พนักงานอบต.	๒๒	๑๘	๑๘
๕	พนักงานครู (งบกรมฯ)	๓	๓	๖
๖	พนักงานจ้างภารกิจ(งบกรมฯ)	๔	๑	๐
๗	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๒
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	๘	๙
๙	พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๒	๗
รวมจำนวนอัตรากำลัง		๔๘	๓๓	๔๒

หน้า ๑๙

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านปวง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหัวช้าง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันมาก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเพิ่มตำแหน่ง จำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน ไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว อำเภอลี่ จังหวัดลำพูน

การวิเคราะห์บุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)

- มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
- มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และIT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

จุดอ่อน (Weaknesses)

- การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
- ขาดการสร้างวัฒนธรรมในองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่ทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
- ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส (Opportunities)

- ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี
- บุคลากรส่วนมากเป็นคนในพื้นที่ ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
- บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ โดยการไปศึกษาเพิ่มเติมมากขึ้น

ภัยคุกคาม (Threats)

- ระเบียบ กฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน
- บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้กับปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)

- บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
- การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
- อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
- มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
- ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
- มีระบบบริหารงานบุคคล

จุดอ่อน (Weaknesses)

- พนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- มีภาระหนักทำให้การทำงานไม่เต็มที่
- พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ เช่น งานสาธารณสุข งานเกษตร
- วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ

โอกาส (Opportunities)

- นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน
- กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
- อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภัยคุกคาม (Threats)

- มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
- ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

ด้วยมีการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จากเดิมกำหนดให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้กำหนดให้มีประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ทั้งนี้ ตามที่เงื่อนไขที่ ก.อบต. กำหนดดังนี้

๑. โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต.	๑. สำนักงานปลัด อบต.	

<p>หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ๗)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานอำนวยการและประสานส่วนราชการ - งานประชาสัมพันธ์ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูล - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานกฎหมายและนิติกรรม <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งาน การประชุมระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานอำนวยการและประสานงานราชการ - งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติสภา อบต. - งานข้อมูลการเลือกตั้ง 	<p>หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานอำนวยการและประสานส่วนราชการ - งานประชาสัมพันธ์ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูล - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานกฎหมายและนิติกรรม <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู -งานกู้ภัย <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุมระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานอำนวยการและประสานงานราชการ - งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติสภา อบต. - งานข้อมูลการเลือกตั้ง 	
---	---	--

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ. ๒๕๕๘ -๒๕๖๐)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๑.๖ งานสาธารณสุขชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษา - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานควบคุมโรค - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานบริการสาธารณสุข - งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าชุมชน - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรค 	<p>๑.๖ งานสาธารณสุขชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษา - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานควบคุมโรค - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานบริการสาธารณสุข - งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าชุมชน - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรค 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และเลขานุการ <p>๒.๔ งานควบคุมงบประมาณ</p> <p>๒.๕ งานธุรการ</p> <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานวิศวกรรม - งานบริหารข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ 	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และเลขานุการ <p>๒.๔ งานควบคุมงบประมาณ งานธุรการ</p> <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานวิศวกรรม - งานบริหารข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ. ๒๕๕๘ -๒๕๖๐)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานปฏิรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๕ งานธุรการ</p> <p>๔ กองสวัสดิการสังคม</p> <p>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น-สูง)</p> <p>๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน <p>๔.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี <p>๔.๓ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็กและสตรี - งานสงเคราะห์คนชรา - งานสงเคราะห์ผู้พิการและทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ผู้ป่วยและผู้ติดเชื่อเอดส์ <p>๔.๔ งานเศรษฐกิจชุมชน</p> <p>๔.๕ งานธุรการ</p>	<p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานปฏิรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๕ งานธุรการ</p> <p>๔ กองสวัสดิการสังคม</p> <p>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น-สูง)</p> <p>๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน <p>๔.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี <p>๔.๓ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็กและสตรี - งานสงเคราะห์คนชรา - งานสงเคราะห์ผู้พิการและทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ผู้ป่วยและผู้ติดเชื่อเอดส์ <p>๔.๔ งานเศรษฐกิจชุมชน</p> <p>๔.๕ งานธุรการ</p>	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ. ๒๕๕๘ -๒๕๖๐)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๕๖๑ -๒๕๖๓)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๕. กองการศึกษา(ผู้อำนวยการกองการศึกษา) (นักบริหารงานศึกษารองผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)</p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาล - งานประสานงานและสนับสนุนโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยม - งานส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณี ท้องถิ่น - งานส่งเสริมสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมสนับสนุนกิจการเด็ก และเยาวชน - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการกีฬา - งานดูแลรักษา สนามกีฬา ศูนย์กีฬาประจำตำบล และ ประจําหมู่บ้าน - งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขัน กีฬาระดับตำบล หมู่บ้าน อำเภอ จังหวัด - งานควบคุมและให้บริการอุปกรณ์กีฬา - งานศูนย์เยาวชนประจำตำบล และหมู่บ้าน - งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุ และงานส่งเสริมสนับสนุนกิจการศาสนา <p>๕.๒ งานธุรการ</p>	<p>๕. กองการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) (นักบริหารงานศึกษารองผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)</p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาล - งานประสานงานและสนับสนุนโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยม - งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา <p>๕.๒ งานส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น <p>๕.๓ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานแผนงานและโครงการ - งานงบประมาณ <p>๕.๔ งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการกีฬา - งานดูแลรักษา สนามกีฬา ศูนย์กีฬาประจำตำบล และ ประจําหมู่บ้าน - งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขัน กีฬาระดับตำบล หมู่บ้าน อำเภอ จังหวัด - งานควบคุมและให้บริการอุปกรณ์กีฬา - งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์กีฬา - งานส่งเสริมสนับสนุนกิจการเด็ก และเยาวชน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรองการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชั่วโมง}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

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

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑		-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักงานปลัด								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗	นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง/ชง	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	๓	-	+๓	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง								
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อำานวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง									
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)									
๒๗	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นายช่างโยธา ปง/ชง	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๒	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม									
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงาน การศึกษา ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ครู คศ.๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด เพิ่ม
กองสวัสดิการสังคม									
๓๙	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)									
๔๐	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง/ชง	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๔๘	๔๘	๕๔	๕๔	-	+๖		

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

๑.มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๒๘,๐๓๐	๓๗๘,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓.	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๖,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๔.	นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๕.	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๖,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๖.	นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	๑	๑๖,๙๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐
๗.	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๘,๐๖๐	๒๑๖,๗๒๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐
๘.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ ปง/ชง	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	ลูกจ้างประจำ						
๙.	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๘,๑๙๐	๒๑๘,๒๘๐	๗,๒๐๐	๑๐,๔๔๐	๘,๘๘๐
	พนักงานจ้าง						
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑๑,๑๓๐	๑๓๓,๕๖๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๑๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๑๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (คุณวุฒิ)	๑	๑๒,๓๒๐	๑๔๗,๘๔๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๑๓.	พนักงานขับรถยนต์ (คุณวุฒิ)	๑	๑๑,๒๕๐	๑๓๕,๐๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๑๔.	พนักงานจ้างทั่วไป	๕	๕๔๐,๐๐๐	-	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐

๒.กองคลัง

มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารการงานคลัง) ระดับต้น	๑	๒๖,๙๘๐	๓๖๕,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๓.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑๙,๒๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐
๔.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๕.	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๗๐๐	๑๔๐,๔๐๐	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๖.	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้าง						
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑๑,๐๖๐	๑๓๒,๗๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(คุณวุฒิ)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐

๓. กองช่าง

มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๒๔,๐๑๐	๓๓๐,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑๘,๘๑๐	๒๒๕,๗๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐
๓	นายช่างโยธา ปง/ชง	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้าง						
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑๑,๑๓๐	๑๓๓,๕๖๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๗	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๔. กองการศึกษา ศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)ระดับต้น	๑	๒๓,๕๕๐	๓๒๔,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๒	นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	ครู คศ.๑	๑	๒๑,๑๕๐	๒๕๓,๘๐๐	๑๐๒๐๐	๑๐๖๘๐	๑๑๐๔๐
๔	ครู คศ.๑	๑	๒๑,๑๕๐	๒๕๓,๘๐๐	๑๐๒๐๐	๑๐๖๘๐	๑๑๐๔๐
๕	ครู คศ.๑	๑	๑๗,๔๙๐	๒๐๙,๘๘๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๙,๘๔๐
	พนักงานจ้าง						
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๙,๔๐๐	๑๒๒,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๑,๘๕๐	๑๔๒,๒๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๒,๒๓๐	๑๔๖,๗๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๒,๒๓๐	๑๔๖,๗๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๒,๒๓๐	๑๔๖,๗๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๓๒๔,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐

๕. กองสวัสดิการสังคม

มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น	๑	๓๖,๓๐๐	๔๗๗,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑๘,๘๔๐	๒๒๖,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐
๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง/ชง	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้าง						
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	๑	๙,๔๐๐	๑๒๒,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐

๑๑) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๕๘,๘๐๐,๐๐๐	๖๑,๗๔๐,๐๐๐	๖๔,๘๒๗,๐๐๐

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดหางบประมาณรายจ่ายประจำปี ของ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๕ %

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

- (๑) คือ เงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน
- (๒) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี)
รวมกับ เงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของ
ระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด ทหาร ๒
คุณ ๑๒)
- (๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
- (๔) รวมทั้งหมด
- (๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐ % คิดจาก (๓) ในแต่ละปี)
- (๖) คิดจาก (๔) + (๕)
- (๗) คิดจาก (๖) หางบประมาณรายจ่ายประจำปี คุณด้วย ๑๐๐

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๘๙,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๓๘,๒๘๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น บริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๔๓,๙๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	๔๘๙,๑๒๐	ว่างเต็ม
	สำนักงานปลัด																	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๖,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๖๔๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๘๘๐	
	พนักงานจ้าง																	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๓๓,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๙๖๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๕๐,๔๘๐	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๔๗,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๓๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๖,๐๔๐	๑๕๑,๙๒๐	
๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๑๗	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๓	-	+๓	-	๐	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	ยอดยกไป		๑๗	๑๔	๔,๖๒๕,๔๐๐	๑๗	๒๐	๒๐	-	+๓	-	๑๔๕,๒๖๐	๑๔๘,๗๔๐	๑๕๐,๐๖๐	๔,๔๔๖,๖๖๐	๔,๙๑๙,๔๐๐	๕,๐๖๙,๕๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	ยอดยกมา		๑๗	๑๔	๔,๖๓๒,๖๐๐	๑๗	๒๐	๒๐	-	+๓	-	๑๔๕,๕๐๐	๑๔๘,๗๕๐	๑๕๐,๐๖๐	๔,๔๔๖,๖๖๐	๔,๙๑๙,๔๐๐	๕,๐๖๙,๕๖๐	
	กองคลัง																	
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	
	(นักบริหารงานการคลัง อำนาจการท้องถิ่น)																	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๓๒,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๑๒๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๙,๕๒๐	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
	กองช่าง																	
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	
	(นักบริหารงานช่าง อำนาจการท้องถิ่น)																	
๒๘	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	
๒๙	นายช่างโยธา	ปง/ชง	-	-	-	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง																	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๓๓,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๙๖๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๕๐,๔๘๐	
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๓๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																	
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๑	๑	๓๒๔,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๓๓๕,๘๘๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	
๓๕	(นักบริหารศึกษา อำนาจการท้องถิ่น)																	
๓๖	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
	ยอดยกไป		๓๔	๒๙	๘,๑๖๖,๐๖๐	๓๔	๓๘	๓๘	-	+๔	-	๒๗๓,๗๘๐	๕๗๙,๐๐๐	๒๙๔,๗๘๐	๘,๑๐๘,๔๐๐	๙,๐๑๑,๔๐๐	๙,๓๐๖,๑๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	ยอดยกมา		๓๔	๒๙	๘,๑๖๖,๐๖๐	๓๔	๓๘	๓๘	-	+๔	-	๒๗๓,๗๘๐	๕๗๙,๐๐๐	๒๙๕,๗๘๐	๘,๑๐๘,๕๐๐	๙,๐๑๑,๕๐๐	๙,๓๐๖,๑๘๐	
๓๗	ครู	คศ ๑	๑	๑	๒๕๓,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงิน อุดหนุน
๓๘	ครู	คศ ๑	๑	๑	๒๕๓,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงิน อุดหนุน
๓๙	ครู	คศ ๑	๑	๑	๒๐๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงิน อุดหนุน
	พนักงานจ้าง																	
๔๐	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๒๙,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๓๕,๑๖๐	๔๑,๑๖๐	๔๗,๔๐๐	เงิน อุดหนุน+ สมทบ
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๓๓,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๓๙,๖๐๐	๔๕,๗๒๐	๕๒,๐๘๐	เงิน อุดหนุน+ สมทบ
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๓๓,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๓๙,๖๐๐	๔๕,๗๒๐	๕๒,๐๘๐	เงิน อุดหนุน+ สมทบ
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๓๓,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๓๙,๖๐๐	๔๕,๗๒๐	๕๒,๐๘๐	เงิน อุดหนุน+ สมทบ
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนด เพิ่ม
	กองสวัสดิการ สังคม																	
๔๘	ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการ	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม

	สังคม																		
๔๙	(นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม อำนาจการ ท้องถิ่น)																		
๕๐	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐		๒๔๙,๒๔๐	
๕๑	เจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	ปง/ชง	-	-	-	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๐	๒๙๗,๙๐๐		๓๐๗,๖๒๐	กำหนด เพิ่ม
	พนักงานจ้าง																		
๕๒	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานพัฒนา ชุมชน (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐		๑๒๗,๐๘๐	
(๔)	รวม		๔๘	๔๒	๑๐,๓๓๓,๓๘๐	๔๘	๕๔	๕๔	-	+๖	-	๖๐๒,๑๐๐	๖๐๙,๙๐๐	๖๒๓,๙๔๐	๙,๒๘๘,๐๖๐	๑๐,๖๕๒,๒๒๐		#####	
(๕)	ประโยชน์ตอบแทน อื่น (๖)														๑,๘๕๗,๖๑๒	๒,๑๓๐,๔๔๔		๒,๒๐๒,๖๖๐	
(๖)	รวมเป็น ค่าใช้จ่ายบุคคล ทั้งสิ้น														๑๑,๑๔๕,๖๗๒	๑๒,๗๘๒,๖๖๔		#####	
(๗)	รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐														๑๘.๙๖	๒๐.๗๐		๒๐.๓๙	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน

๕๘,๘๐๐,๐๐๐

บาท

การค่าใช้จ่าย ๑ ร้อยละ

๑๘.๙๖

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน

๖๑,๗๔๐,๐๐๐

บาท

การค่าใช้จ่าย ๑ ร้อยละ

๒๐.๗๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน

๖๔,๘๒๗,๐๐๐

บาท

การค่าใช้จ่าย ๑ ร้อยละ

๒๐.๓๙

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

โครงสร้างส่วนราชการ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักงานปลัด
หัวหน้าสำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

- งานบริหารทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานป้องกันและบรรเทาฯ
- งานกิจการสภา อบต.
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานควบคุมงบประมาณ
- งานธุรการ

กองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคมอำนวยการท้องถิ่นระดับ

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานเศรษฐกิจชุมชน
- งานธุรการ

กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

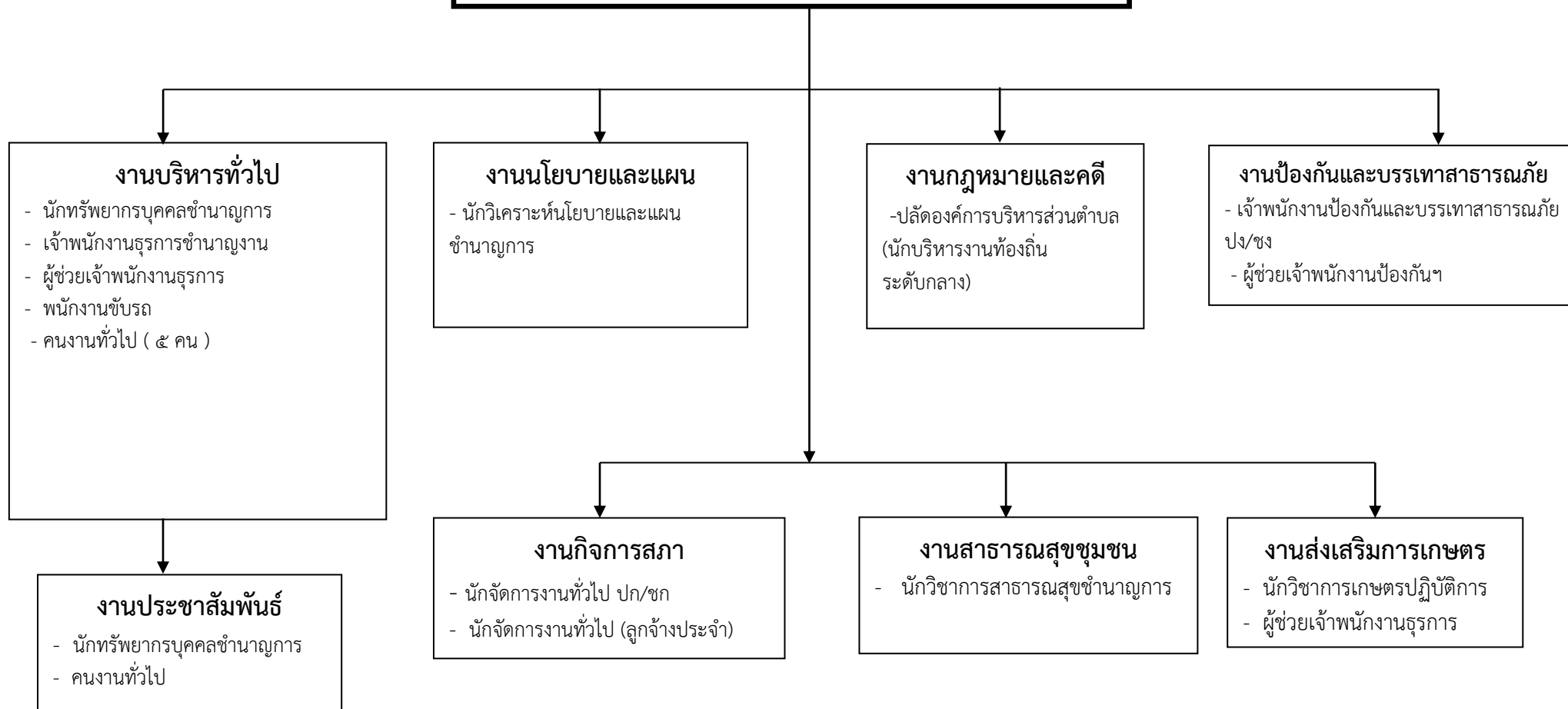
- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานผังเมือง
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานธุรการ

กองการศึกษา
(นักบริหารงานศึกษา อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

- งานส่งเสริมการศึกษา
- งานส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรม
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ

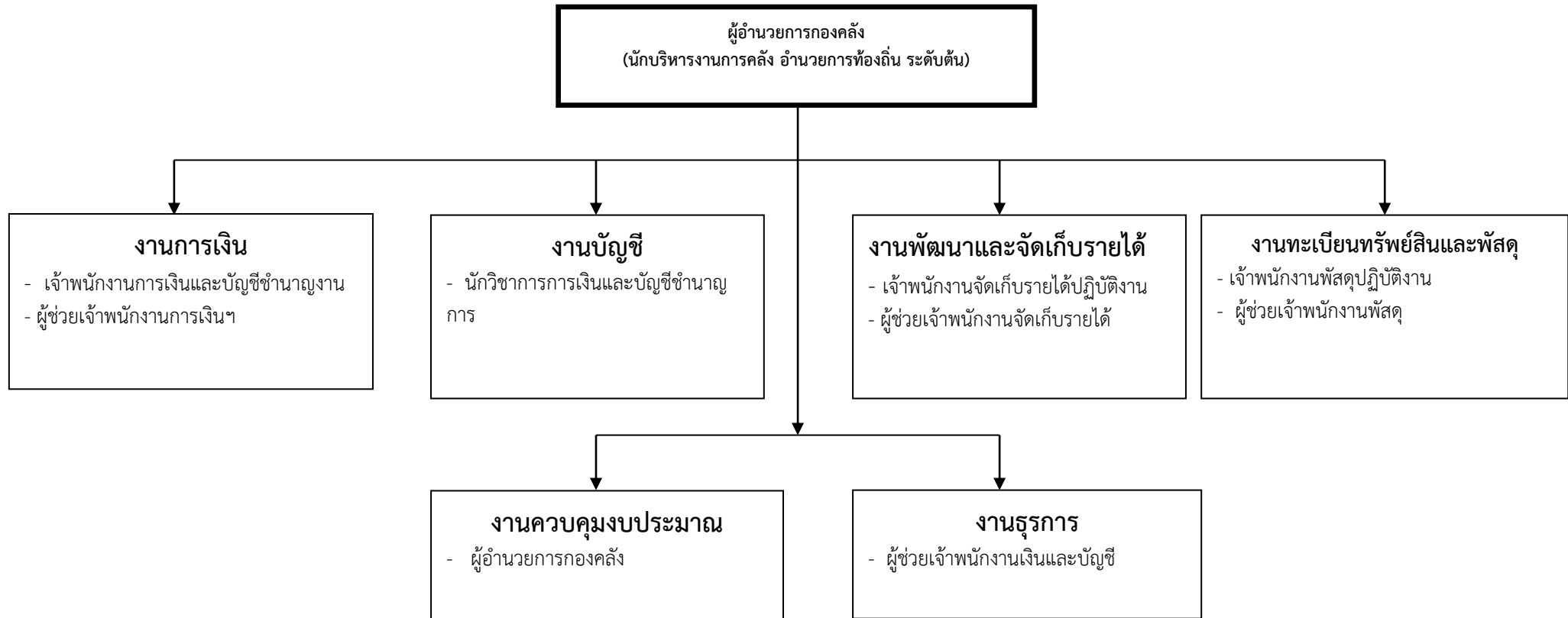
สำนักงานปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป อำนาจการท้องถิ่นท้องถิ่น ระดับต้น)



ระดับ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป
จำนวน	๓	๑	๑	-	๑	๒	๕

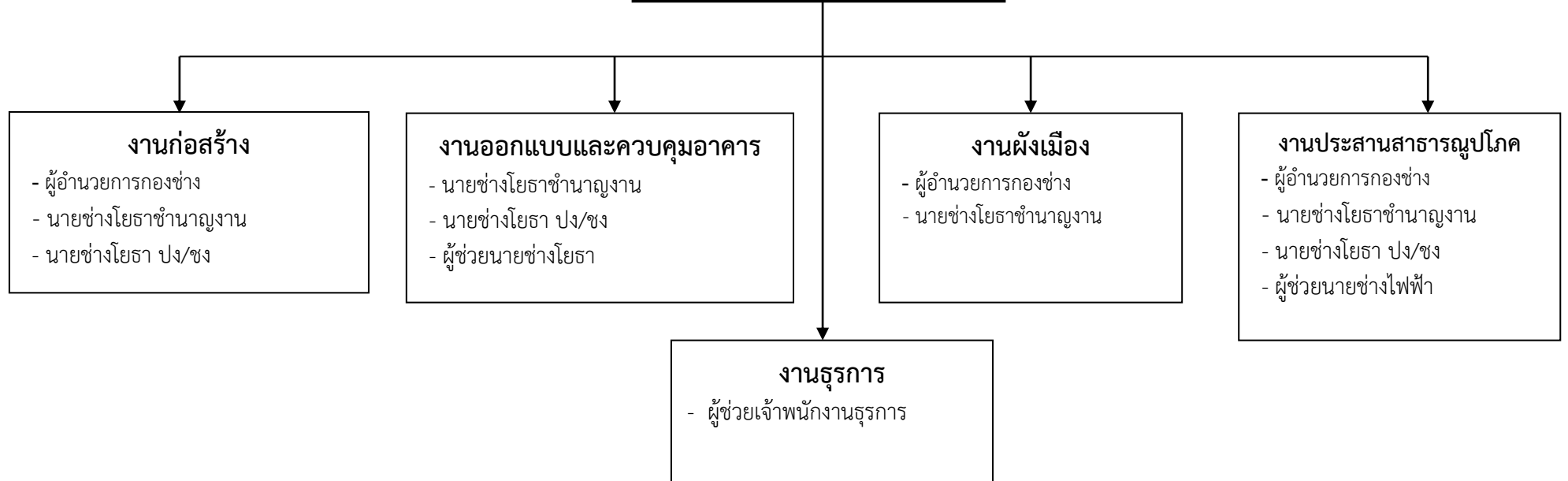
กองคลัง



ระดับ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พจน.ภารกิจ	พจน.ทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	๒	-	๓	-

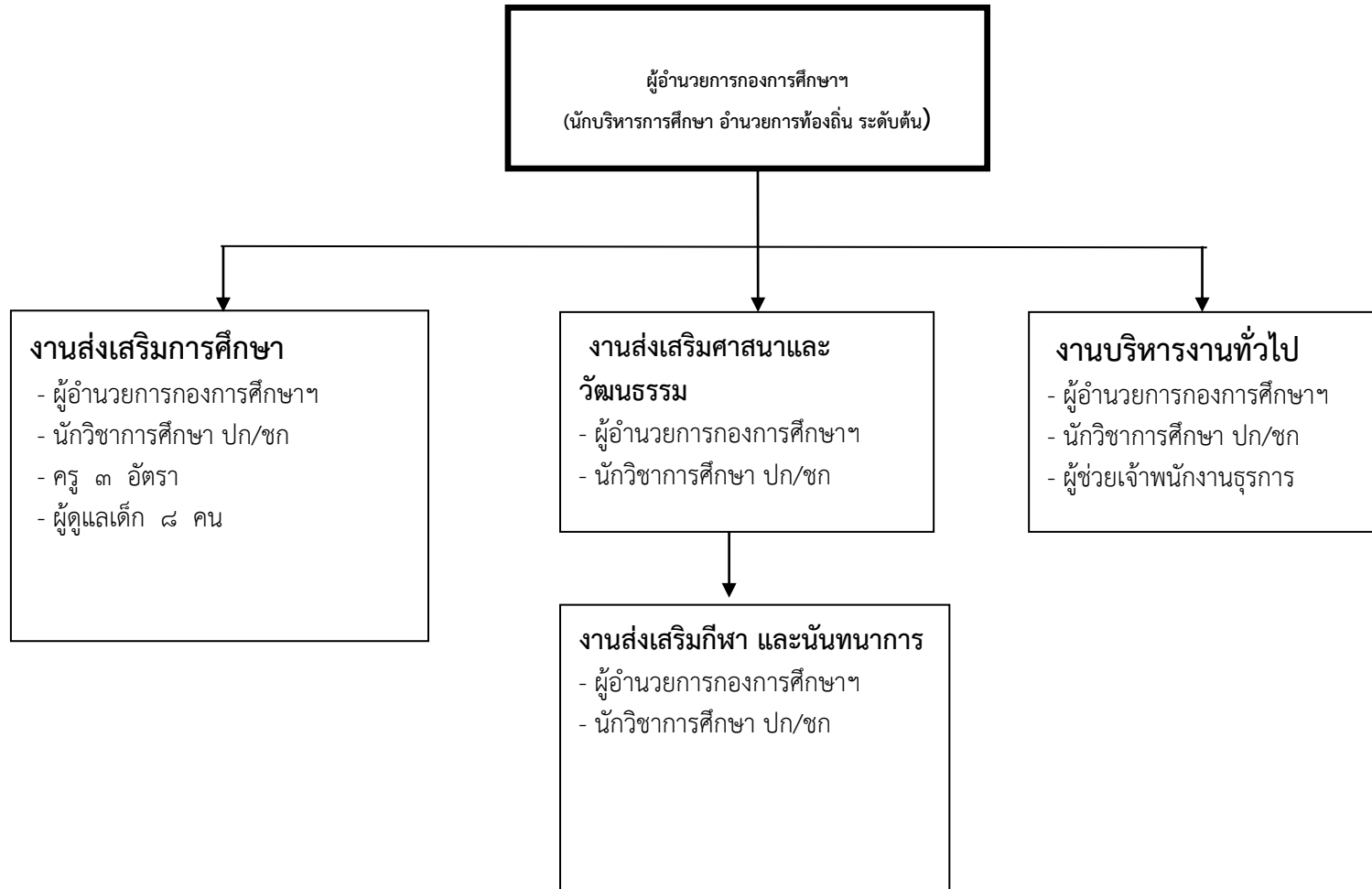
กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)



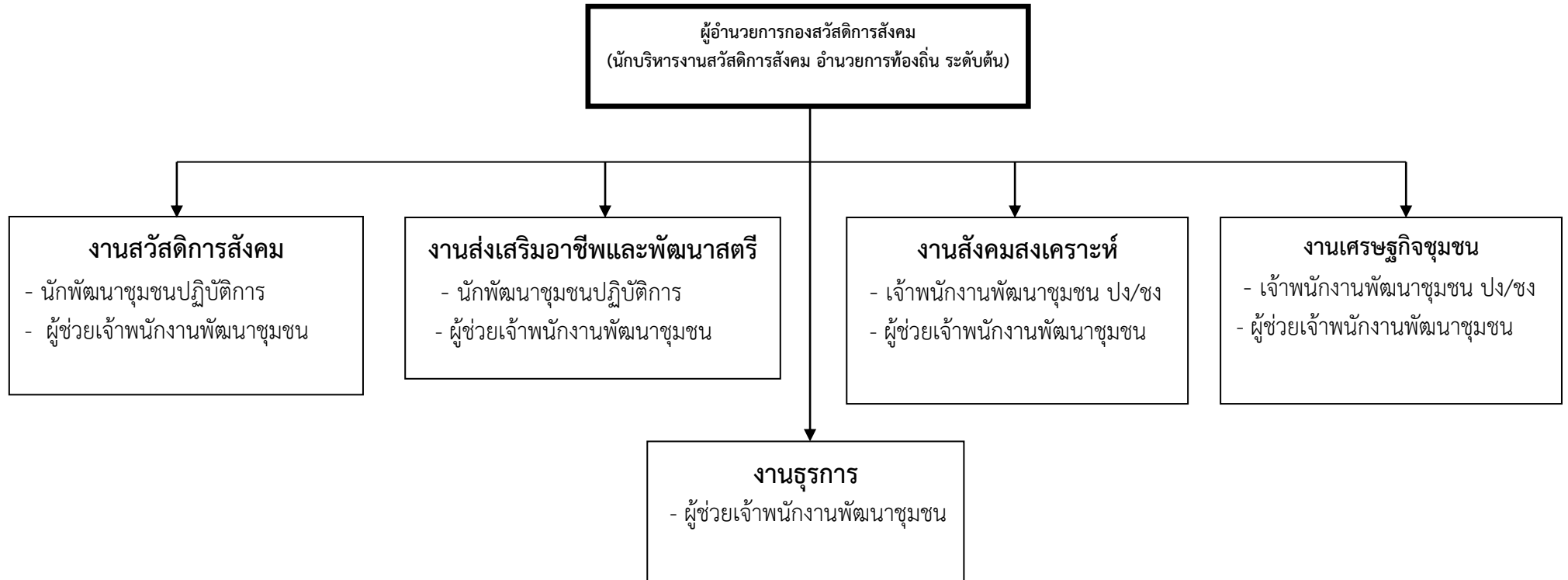
ระดับ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พจน.ภารกิจ	พจน.ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑	-	๓	๑

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ครู คศ ๑	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พจน.ภารกิจ	พจน.ทั่วไป
จำนวน	๓	๑	--	---	--	๔	๔

กองสวัสดิการสังคม



ระดับ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พจน.ภารกิจ	พจน.ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	-	๑	-

๑๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

1. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว เป็นไปอย่างมีคุณภาพ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ โดยต้องพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการมีทักษะในการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง ทั้งด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรมซึ่งจำเป็นต้องกำหนดให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. เป้าหมายการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

3. หลักสูตรการพัฒนา

กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหนึ่งหลักสูตรหรือมากกว่า ดังนี้

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในการดำเนินการทั้ง 5 หลักสูตรอาจจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกตามหลักสูตรต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาตามหลักสูตรดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมาใช้กับลูกจ้างได้

4. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการหรือแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว อาจดำเนินการเองหรือร่วมกับส่วนราชการหน่วยงานอื่นรวมถึงส่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเข้าฝึกอบรมตามโครงการหรือแผนงานการพัฒนาของส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ซึ่งการพัฒนาอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น

- การปฐมนิเทศ
- การฝึกอบรม
- การศึกษาหรือดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาในการรับการพัฒนาศาสนาสามารถจำแนกออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ จะทำการพัฒนาในช่วงระยะเวลา 3 เดือนแรก ของการเข้าปฏิบัติหน้าที่ หรือระหว่างทดลองงาน
2. การพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ต่อเนื่องกันมาไม่น้อยกว่า 1 ปี จะได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ในช่วง เดือน มกราคม – มีนาคม ของทุกปี

5. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลจะดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ โดยพิจารณาจากผลงานและการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 5.1 การประเมินผลงานโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ
 1. ประสิทธิภาพงาน
 2. คุณภาพของผลงาน
 3. ความทันเวลา
 4. ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน
 5. การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน
- 5.2 การประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้
 1. ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน
 2. การรักษาวินัย
 3. การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้าง

๑๒. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จะพึงยึดมั่นใน **คุณธรรมและจริยธรรม**
๒. พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จะพึงมีจิตสำนึกที่ดี **ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ**

๓. พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จะพึงยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จะยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จะพึงให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จะพึงปฏิบัติให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จะพึงมุ่งมั่นสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จะพึงยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จะพึงยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑ - ๓ ราย	ตุลาคม - กันยายน ของทุกปี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดลำพูน

๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย	/	/	/	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	/	/	/	-สำนักงานส่งเสริมปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดลำพูน
๓	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย	/	/	/	-หน่วยงานอื่นๆ
๔	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๗	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๘	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๑๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๒ ราย	/	/	/	
๑๒	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๑๓	หลักสูตรนายช่างโยธา	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๑๔	หลักสูตรผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๑๕	หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๑๖	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๑๗	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๒ ราย	/	/	/	
๑๘	หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๑๙	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย	/	/	/	

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๐	หลักสูตร นักวิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ ราย				-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดลำพูน -หน่วยงานอื่น ๆ
๒๑	หลักสูตร เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน <u>หลักสูตร ฝ่ายบริหาร สภาอบต.</u>	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนจำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๑	หลักสูตรนายก อบต.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	/	/	/	
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.	รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย	/	/	/	
๓	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต./เลขานุการนายกฯ	เลขานุการสภา อบต.	/	/	/	
๔	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา อบต.	ประธานสภา/รองประธานสภา อบต. จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๕	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต. ๒๖ ราย				

๒. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานส่วนตำบล ๓ ราย	/	/	/	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดลำพูน -หน่วยงานอื่นๆ
๒	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๓	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๔	หลักสูตรพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๒ ราย	/	/	/	

๓. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรโครงการคุณธรรมและจริยธรรม	คณะผู้บริหาร ลูกจ้าง พนักงาน จ้าง จำนวน ๖๐ คน	✓	✓	✓	องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

