



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว
อำเภอฝาง จังหวัดลำพูน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

งานบริหารงานบุคคล





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด และให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายธนาริพ อุทะมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

คำนำ

ก

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีผลบังคับใช้ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เกิดความต่อเนื่อง ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง 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
อำเภอสี จังหวัดลำพูน
สิงหาคม ๒๕๖๖



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุบบัญญาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๙
๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้าง	๖๙
ภาคผนวก	ค



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว อำเภอสี จังหวัดลำพูน

.....

๑. หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู หรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังตามที่ กจ. กท. และ ก.อบต. กำหนด โดยหลักการจัดทำแผนอัตรากำลังให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล ,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ



ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอน ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๙

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของส่วนตำบล (เพิ่มเติม ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๔

๑.๙ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

๑.๑๐ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๔

๑.๑๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๑๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕

๑.๑๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง กำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๕



๑.๑๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ ฉบับที่ ๓ ฉบับที่ ๔ ฉบับที่ ๕ ฉบับที่ ๖ และ ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๗

๑.๑๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงาน จ้าง (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

๑.๑๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต) เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จึงได้จัดทำแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งสายงาน การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบ เลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้วสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ในการบริหารงานบุคคล มีกรอบ อัตราค่าจ้างคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ ให้ทราบถึง ข้อมูลพื้นฐาน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกอบด้วย นายกองคํการบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. ,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. ,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. ,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำพูน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่



กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงาน ในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ที่สูงอายุที่จะต้องเกษียณอายุราชการ ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่อง กรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น



๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานในเขตพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอลี่ จังหวัดลำพูน ระยะทาง ๑๙ กิโลเมตร เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในเขตรับผิดชอบของอำเภอลี่ จังหวัดลำพูน โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	- ติดต่อกับเทศบาลตำบลแม่ตืน อำเภอลี่ จังหวัดลำพูน
ทิศใต้	- ติดต่อกับตำบลป่าไผ่ อำเภอลี่ จังหวัดลำพูน
ทิศตะวันออก	- ติดต่อกับตำบลทุ่งหัวช้าง อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน
ทิศตะวันตก	- ติดต่อกับบ้านแม่ตูป ตำบลปงทุ่ง อำเภอดอยเต่า จังหวัดเชียงใหม่

เนื้อที่ในเขตบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีเนื้อที่ประมาณ ๑๔๙,๐๕๕ ไร่ (๒๓๘.๔๘๘ ตารางกิโลเมตร)

ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขา ทางทิศตะวันออกและทิศตะวันตกของตำบล ลาดเขากลางของตำบลที่มีแม่น้ำลี้ไหลผ่านจากทิศใต้ไปหาทิศเหนือ (รวมความยาวที่ไหลผ่านตำบล ๒๐ กิโลเมตร) ไหลผ่านสู่อำเภอบ้านโฮ่ง มีระบบน้ำลำห้วย ที่มีความสำคัญต่อระบบการผลิตหรือเศรษฐกิจของชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

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

ลักษณะของดิน

ลักษณะดินในจังหวัดลำพูน เป็นดินภูเขา เนื่องจากภูมิประเทศเป็นภูเขา ภายในหุบเขามีที่ราบเล็กๆ ประกอบด้วยที่ราบลุ่มแม่น้ำและที่ราบ ชั้นบันไดระดับต่างๆที่ราบเหล่านี้เกิดจากการทับถมของตะกอนที่แม่น้ำพามา ในที่ราบลุ่มมักเป็นดินเหนียว ส่วนที่ราบชั้นบันไดมักเป็นดินร่วนหรือดินทราย ดินในจังหวัดลำพูน



การใช้ที่ดินในเขตตำบลแม่ตื่น

๑. การใช้ที่ดินในจังหวัดลำพูน สามารถจำแนกออกได้ดังนี้ พื้นที่ป่าไม้ ประมาณ ๑,๗๐๓,๔๒๙ ไร่ หรือ ๒,๗๒๕.๔๙ ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๔๙ ของพื้นที่จังหวัด (ข้อมูลจาก ภาพถ่ายดาวเทียมของสำนักงานป่าไม้จังหวัดลำพูน ปี ๒๕๔๔) พื้นที่เกษตรกรรม ประมาณ ๖๔๑,๘๘๙ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๙ ของพื้นที่จังหวัด (ข้อมูลจากสำนักงานเกษตรจังหวัดลำพูน ปี ๒๕๔๕) พื้นที่อื่นๆ ซึ่งเป็นพื้นที่น้ำ ชุมชนที่อยู่อาศัย นิคมอุตสาหกรรม สิ่งสาธารณูปโภค พื้นที่เหมืองแร่และอื่นๆ ประมาณ ๔๗๐,๓๕๗ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗๐ ของพื้นที่จังหวัด

๒. การใช้ที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีพื้นที่ถือครองเพื่อการเกษตร ประมาณ ๖๔๑,๘๘๙ ไร่ (พ.ศ. ๒๕๔๔) คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๙ ของพื้นที่ทั้งหมดของจังหวัด ซึ่งใช้เพื่อการทำนา พืชไร่ การเพาะปลูก ไม้ผลและไม้ยืนต้น ปลูกพืชผักและปลูกไม้ดอก ไม้ประดับ การใช้ที่ดินเพื่อการเกษตร ส่วนใหญ่ ใช้เป็นพื้นที่ ปลูกไม้ผล และไม้ยืนต้น ใช้เป็นที่ทำนา ใช้เป็นที่ปลูกไม้ดอก และไม้ประดับ

ลักษณะของแหล่งน้ำ

แม่น้ำลี้ ต้นน้ำอยู่ที่ตอยสบเทิม อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน ไหลลงไปทางใต้จนถึง บริเวณใกล้อำเภอลี้ จึงค่อยไหลวกกลับไปทางเหนือเป็นรูปตัวยู ผ่านอำเภอลี้ อำเภอบ้านโฮ่ง แล้วไหลต่อไป ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ บรรจบกับแม่น้ำปิงที่บ้านวังสะแกง อำเภอเวียงหนองล่อง จังหวัดลำพูน แม่น้ำลี้ มีความยาวประมาณ ๑๘๐ กม. แม่น้ำลี้มีพื้นที่รับน้ำ (CATCHMENT AREA) ประมาณ ๓๑๕ ตารางกิโลเมตร นอกจากลำน้ำสำคัญที่กล่าวถึงแล้ว ยังมีลำธาร ลำห้วยจำนวนมากตามอำเภอต่างๆ ในจังหวัดลำพูน ได้แก่ น้ำसानไหลผ่านอำเภอเมืองลำพูน น้ำเย็นไหลผ่านอำเภอบ้านโฮ่ง น้ำเมธิไหลผ่านอำเภอบ้านธิ ผ่านอำเภอแม่ทา น้ำแวนไหลผ่านอำเภอลี้ น้ำเมยไหลผ่านอำเภอแม่ทาน้ำก้อ ไหลผ่านอำเภอลี้ น้ำแม่สะปิวไหลผ่าน อำเภอแม่ทา น้ำออบไหลผ่านอำเภอบ้านโฮ่ง และน้ำแม่ตูดไหลผ่านอำเภอแม่ทา และมีลำธารเล็กๆ อีก จำนวนมากซึ่งเป็นทางน้ำที่มีน้ำเฉพาะในฤดูฝน

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 มีกรวดปนไม้ที่พบ คือ ไม้เหียง ไม้พลวง

๒. ป่าเบญจพรรณ หรือป่าผสมผลัดใบ พบบริเวณที่มีดินค่อนข้างลึกตามเชิงเขาและพื้นที่ราบที่มีความชุ่มชื้นมาก โดยเฉพาะริมห้วยและหุบเขา มักจะมีไม้สักขึ้นปะปนทั่วไป ไม้อื่นๆ ประกอบด้วย ประดู่ ตะแบก มะค่าโมง จั้ว ส่วนไม้พื้นล่างได้แก่ ไม้ชนิดต่าง ๆ

๓. ป่าดิบแล้งพบบริเวณหุบเขา ริมลำห้วย เหมือนป่าเบญจพรรณ แต่บริเวณที่พบป่าประเภทนี้จะมิดินลึกกว่า ความชุ่มชื้นมากกว่าพันธุ์ไม้ที่พบคือ ยางตะเคียนทอง



แร่ธาตุ

ในเขตท้องที่จังหวัดลำพูนมีชนิดแร่ที่สำรวจพบในปัจจุบัน จำนวน ๑๗ ชนิดได้แก่แร่ถ่านหิน แร่ฟลูออไรต์ แร่มังกานีส แร่พลวง แร่เฟลด์สปาร์ แร่ดินขาว แร่บอลเคลย์แร่ตะกั่ว แร่สังกะสี แร่ดีบุก แร่แบไรต์ แร่แคลไซต์ แร่ฟอสเฟต แร่ทองคำ หินอ่อน หินอุตสาหกรรมชนิดหินปูนเพื่ออุตสาหกรรมก่อสร้าง และหินประดับชนิดหินปูน โดยแหล่งแร่แต่ละชนิดมีการสำรวจพบในพื้นที่ต่าง ๆ ของจังหวัดลำพูน ดังนี้

๑. แหล่งหินอุตสาหกรรมชนิดหินปูน เพื่ออุตสาหกรรมก่อสร้าง สำรวจพบในเขตอำเภอแม่ทา (ที่ตำบลทาขุมเงิน) ในเขตอำเภอบ้านโฮ่ง (ที่ตำบลป่าพลู ตำบลบ้านโฮ่ง) ในเขตอำเภอลี้ (ที่ตำบลศรีวิชัย ตำบลแม่ตั้น ตำบลแม่ลาน ตำบลป่าไผ่ ตำบลลี่) และในเขตอำเภอป่าซาง (ที่ตำบลนครเจดีย์)

๒. แหล่งหินประดับชนิดหินปูน สำรวจพบในเขตอำเภอบ้านโฮ่ง (ที่ตำบลป่าพลู) และในเขตอำเภอลี้ (ที่ตำบลแม่ตั้น ตำบลศรีวิชัย ตำบลป่าไผ่ ตำบลแม่ลาน)

๓. แหล่งแร่ดีบุก สำรวจพบในเขตอำเภอลี้ (ที่ตำบลแม่ตั้น)

ด้านการเมือง/การปกครอง

เขตการปกครอง จำนวนหมู่บ้านในเขตบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีจำนวน ๑๓ หมู่บ้าน

๑. หมู่ที่ ๑ บ้านวงษาพัฒนา
๒. หมู่ที่ ๒ บ้านไร่
๓. หมู่ที่ ๔ บ้านวังมน
๔. หมู่ที่ ๕ บ้านสันป่าสัก
๕. หมู่ที่ ๖ บ้านแม่เทย
๖. หมู่ที่ ๗ บ้านห้วยศาลา
๗. หมู่ที่ ๘ บ้านแม่แนต
๘. หมู่ที่ ๙ บ้านสันวิไล
๙. หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองบัวคำ
๑๐. หมู่ที่ ๑๓ บ้านแม่เทยสามัคคี
๑๑. หมู่ที่ ๑๔ บ้านแม่เทยพัฒนา
๑๒. หมู่ที่ ๑๕ บ้านสว่างวงศ์พัฒนา
๑๓. หมู่ที่ ๑๗ บ้านสันวิไลพัฒนา

ประชากร

จำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น	จำนวน	๗,๓๙๗	คน	โดยจำแนกได้ดังนี้
- ประชากรชาย	จำนวน	๓,๖๖๙	คน	
- ประชากรหญิง	จำนวน	๓,๗๒๘	คน	
- จำนวนครัวเรือน	จำนวน	๓,๐๗๐	ครัวเรือน	

(ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๖)



หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร (คน)		รวม (คน)
			ชาย	หญิง	
๑	บ้านวงษาพัฒนา	๑๕๑	๑๕๓	๑๕๐	๓๑๔
๒	บ้านไร่	๑๙๕	๒๓๖	๒๕๔	๕๑๗
๔	บ้านวังมน	๒๙๖	๓๖๕	๓๖๗	๗๖๒
๕	บ้านสันป่าสัก	๒๗๕	๒๘๙	๓๒๐	๖๔๙
๖	บ้านแม่ทย	๓๐๐	๒๙๘	๓๔๒	๖๕๕
๗	บ้านห้วยศาลา	๒๗๖	๓๔๗	๒๙๕	๖๗๙
๘	บ้านแม่แตน	๒๒๖	๒๔๗	๒๔๘	๕๐๒
๙	บ้านสันวิไล	๓๕๕	๔๑๐	๔๒๙	๘๓๙
๑๐	บ้านหนองบัวคำ	๑๗๙	๒๔๔	๒๖๕	๕๑๓
๑๓	บ้านแม่ทยสามัคคี	๓๑๔	๓๘๔	๓๙๔	๘๐๖
๑๔	บ้านแม่ทยพัฒนา	๒๒๖	๓๑๗	๓๐๐	๖๕๐
๑๕	บ้านสว่างวงศ์พัฒนา	๑๕๘	๒๐๘	๑๘๘	๔๐๒
๑๗	บ้านสันวิไลพัฒนา	๑๒๐	๑๗๑	๑๗๖	๓๕๕
รวม		๓,๐๗๑	๓,๖๖๙	๓,๗๒๘	๗,๓๙๗

ช่วงอายุและจำนวนประชากร

กลุ่มประชากร	ช่วงอายุ	ชาย	หญิง
ประชากรเยาวชน	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี	๕๕๘	๕๒๘
ประชากรวัยแรงงาน	อายุ ๑๘ - ๖๐ ปี	๑,๖๒๔	๒,๐๗๘
ประชากรผู้สูงอายุ	อายุมากกว่า ๖๐ ปี	๘๘๙	๑,๐๖๓
รวม		๓,๐๗๑	๓,๖๖๙

สภาพทางสังคม

การศึกษา

ระดับประถมศึกษา	๕ แห่ง
ระดับขยายโอกาส	๑ แห่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖ แห่ง
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน	๑ แห่ง
ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	๑๒ แห่ง

สถาบันและองค์กรศาสนา

- วัด/สำนักสงฆ์	๗ แห่ง
-----------------	--------



การสาธารณสุข

- สถานีอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน จำนวน ๒ แห่ง
- ศูนย์สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (หมู่ ๑,๘,๑๕) จำนวน ๓ แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมแบบราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

อาชญากรรม

- สถานีตำรวจ (หน่วยบริการประชาชน ตูยามตำรวจ) จำนวน ๑ แห่ง
- หมู่บ้าน อพป (หมู่ที่ ๒,๘,๙) จำนวน ๓ แห่ง

การสังคมสงเคราะห์

- ผู้สูงอายุ
- คนพิการ
- ผู้ป่วยเอดส์ (HIV) ที่แพทย์ได้รับรองและทำการวินิจฉัยแล้ว
- รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
- กลุ่มสวัสดิการสังคมในชุมชน จำนวน ๑๓ หมู่บ้าน

ระบบบริการพื้นฐาน**การคมนาคมขนส่ง**

- ถนนลาดยางสายหลักที่ติดต่อกับอำเภอ คือ ถนนสายสี่ – ลำพูน และแม่เทย – ทุ่งหัวช้าง
- ถนนภายในหมู่บ้านลาดยางแล้ว ๓๐%, คสล ๗๐%
- ถนนภายในหมู่บ้านเป็นลูกรัง ๑๐%
- ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๑๐๖ ผ่านอำเภอสี่ อำเภอบ้านโฮ้ง อำเภอเวียงหนองล่อง

อำเภอเมืองจังหวัดลำพูน**การโทรคมนาคม**

- สถานีโทรคมนาคม อื่น ๆ (หมู่ ๑๓) จำนวน ๑ แห่ง
- บริษัท โทรูฟ จำกัด จำนวน ๑ แห่ง

การไฟฟ้า

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีไฟฟ้าใช้จำนวน ๑๓ หมู่บ้าน คิดเป็น ร้อยละ ๙๕ และไม่มีไฟฟ้าใช้บางส่วนจำนวน ๓ หมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ ๕ และยังไม่ได้รับการขยายเขตไฟฟ้า เนื่องจากมีครัวเรือนขยายเพิ่มขึ้นในแต่ละหมู่บ้าน

ระบบเศรษฐกิจ**การเกษตร**

- อาชีพในภาคเกษตรกรรม ได้แก่ การทำสวน ทำไร่ ทำนา การปลูกพืชผัก
 - พื้นที่ทำการเกษตร จำนวน ๒๔,๕๘๗ ไร่
 - พื้นที่ที่อยู่อาศัย จำนวน ๒,๑๔๒ ไร่
 - พื้นที่ป่า จำนวน ๑๐๓,๕๕๑ ไร่



- อาชีพนอกภาคเกษตรกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ช่างไม้ ค้าขาย และรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ร้านอาหาร บริษัทก่อสร้าง

- รายได้เฉลี่ย ๒๕,๓๗๗ บาท/ครัวเรือน /ปี

(ข้อมูลอ้างอิงจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม รายงานสถิติรายได้เฉลี่ยของครัวเรือนในประเทศไทย ปี ๒๕๖๔)

การประมง

ลำนํ้าแม่ลี ลำห้วย

การปศุสัตว์

มีการเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่ใช้ไว้บริโภคในครัวเรือน เหลือจากบริโภคจึงจะจำหน่ายภายในท้องถิ่น เช่น โค กระบือ ไก่ เป็ด ปลาตุ๊ก กบ เป็นต้น

การท่องเที่ยว

ถ้ำตอยเวียงแก้ว ถ้ำอิฐ ถ้ำปูน อ่างเก็บน้ำบ้านแม่เทย อ่างเก็บน้ำบ้านวังมน สถานที่เกิดครูบาขาวปี

อุตสาหกรรม

- บริษัท เค วาย พี ธุรกิจการเกษตร	จำนวน	๑	แห่ง
- โรงงานเลื่อยไม้แปรรูป	จำนวน	๑	แห่ง
- ฟาร์มโคนม หมู่ที่ ๑๕	จำนวน	๑	แห่ง
- โรงโม่หิน หมู่ที่ ๑	จำนวน	๑	แห่ง
- บริษัท พี-มิคซ์ โปรดักส์	จำนวน	๑	แห่ง

การพาณิชย์/กลุ่มอาชีพ

พื้นที่ในเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ชุมชนส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร มีร้านค้าอุปโภค บริโภค พร้อมทั้งตลาดนัดสัญจรจากต่างถิ่นเข้ามาให้บริการประชาชนอยู่ประจำ

ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนา

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดจำนวน ๗ แห่ง

ประเพณีและงานประจำปี

งานประเพณีของประชาชนคือ งานเปลี่ยนผ้าครุขาวปี สืบชะตาแม่น้ำลี้ สรงน้ำพระธาตุตามวัดต่างๆ จะมีงานประจำปีที่ว่าเป็งานบุญสำคัญของแต่ละหมู่บ้าน งานบุญเดือน ๔ (ตานข้าวใหม่) งานลอยกระทง รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุในช่วงสงกรานต์ วันที่ ๑๓ เมษายนของทุกปี

ภูมิปัญญาและงานประจำปี

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่สืบทอดกันมาแต่บรรพบุรุษ และปัจจุบันยังไม่ลบเลือนหายไป ยังมีลูกหลานสานต่อและสืบทอดต่อๆ กันมา คือ



- ด้านเกษตรกรรม มีการทำเกษตรแบบผสมผสาน ตามแนวพระราชดำริ โดยการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้โดยการปลูกพืชผักสวนครัว ไม้ยืนต้น และการเลี้ยงสัตว์ผสมผสานกันไป การทำหุ้่นไล่กา

- ด้านหัตถกรรม มีการทำเครื่องจักรสาน เครื่องมือในการทำประมง การทอเสื่อ การทอผ้าฝ้ายเพื่อประดิษฐ์สิ่งของเครื่องใช้และเครื่องนุ่งห่ม การทำโคลนลอยฟ้า การสานสวิง ยอ เป็นต้น

- การถนอมอาหาร มีการถนอมอาหารเพื่อเก็บและรักษาอาหาร เพื่อชะลอการเน่าเสียของอาหาร หรือการป้องกันอาหารเป็นพิษ ในขณะที่ยังรักษาคุณค่าทางโภชนาการ สี สัน และกลิ่น ยังคงอยู่เช่น การดอง การตาก การกวน การแช่อิ่ม

- ภาษาที่ใช้ในสื่อสาร คือ ภาษาถิ่นภาคเหนือ และใช้ภาษากลางในการติดต่อ งาน /ราชการ

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- ลำไยสีทองอบแห้ง

- ผ้าฝ้ายทอมือ เช่น กระเป๋า ผ้าถุง ผ้าพันคอ ฯลฯ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

เนื่องจากพื้นที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ส่วนมากเป็นภูเขาและป่าไม้ ดังนั้นทรัพยากรธรรมชาติพอนำมาใช้เกิดประโยชน์ คือ แหล่งน้ำ ป่าไม้ แร่ดีบุก แร่แมงกานีส ถ้ำหลวงแม่ละงองอุทยานดอยเวียงแก้ว ห้วยมะแหลบ อ่างเก็บน้ำแม่เทย ถ้ำอิฐ ถ้ำปูน

น้ำ

- ฝาย	จำนวน	๓	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๙๐	แห่ง
- บ่อโยก	จำนวน	๑๕	แห่ง
- บ่อบาดาล	จำนวน	๔๐	แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน	จำนวน	๑๓	แห่ง
- ลำห้วย	จำนวน	๑๙	แห่ง
- ประปาภูเขา	จำนวน	๒	แห่ง
- สระน้ำ	จำนวน	๒๒	แห่ง
- อ่างเก็บน้ำ	จำนวน	๓	แห่ง

ป่าไม้

ในพื้นที่ส่วนมากเป็น ป่าเบญจพรรณ หรือป่าผสมผลัดใบ และเป็นเขตอุทยานแห่งชาติดอยเวียงแก้ว

ภูเขา

ในพื้นที่ส่วนมากจะเป็น ภูเขาล้อมรอบไว้สำหรับการหาของป่า และล่าสัตว์เป็นอาหารสำหรับบริโภคเป็นส่วนใหญ่



คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูกทางการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ เป็นที่อยู่อาศัยของชุมชน ซึ่งประกอบอาชีพเกษตรเป็นหลัก ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ ยังอุดมสมบูรณ์ โดยเฉพาะแหล่งน้ำธรรมชาติเพราะมีลำห้วยต่างๆ และแม่น้ำลี่ ซึ่งเป็นแม่น้ำที่ใช้ในการเกษตร อุปโภคบริโภคประชาชนในพื้นที่สามารถทำนาได้ปีละ ๑ ครั้ง คือ นาปี และปลูกพืชไร่ ที่ใช้น้ำจากธรรมชาติ คือ ฝนเท่านั้น

๔.๑ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ดำเนินโครงการก่อสร้าง ,ซ่อมแซมถนนในเขตพื้นที่ เพื่อปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมให้ดีและครอบคลุมพื้นที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๑.๓ ขุดลอกลำห้วย ขุดอ่างกักเก็บน้ำ เจาะน้ำบาดาล เพิ่มแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตรและขยายเขตประปาหมู่บ้าน เพื่อให้มีน้ำไว้ใช้ในการอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ

- ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้วมีเส้นทางการคมนาคมในเขตพื้นที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และถนนลูกรัง โดยผู้บริหารมีนโยบายจะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และซ่อมแซมถนนคอนกรีตเสริมเหล็กที่ก่อสร้างมานานชำรุดเสียหาย ให้ครบในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากงบประมาณการดำเนินการไม่เพียงพอ การแก้ปัญหาคือ ทำจัดโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น

- การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้เกือบทุกครัวเรือน อาจจะมีบางจุดที่ยังไม่ได้ขยายเขต ปัญหาด้านไฟฟ้าจะเป็นไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะที่ยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมดเนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ และการเกษตร

๒.๑ ฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร และกลุ่มอาชีพ

๒.๒ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๓ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพเสริม โดยการจัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการฝึกอาชีพ การจัดตั้งกลุ่มการฝึกและพัฒนาอาชีพในชุมชน

- จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ข้าวโพด ข้าว ลำไย กล้วย ทุเรียน หอมแดง เป็นต้น รายได้ส่วนใหญ่มาจากการเกษตร และลำดับต่อมา คือ อาชีพค้าขาย และรับจ้างทั่วไป ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประกอบเกษตรกรรม คือ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ไม่มีตลาดรองรับสินค้าทางการเกษตร จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อรายได้ของเกษตรกรในเขตพื้นที่



- การต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ จากการเกิดผลกระทบที่เกิดทางธรรมชาติ เช่น พายุ วัตภัย ทำให้พืชผลทางการเกษตรเสียหาย

๓. ด้านสังคม

๓.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

๓.๒ การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๓ การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ

จากการสำรวจข้อมูลด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนมากครัวเรือนมีการ ป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธีมีความปลอดภัยอยู่แล้ว เส้นทางจราจรมีไฟฟ้าส่องสว่าง รวมทั้งมีการติดตั้ง กระจกโค้งเพื่อลดอุบัติเหตุทางถนนให้กันประชาชนด้วย

จากการสำรวจข้อมูลด้านยาเสพติด ปัญหาเสพติดในชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการสอดส่องดูแลประชาชน รณรงค์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดให้กับ เด็กและเยาวชนในเขตพื้นที่

๔. ด้านการเมืองปกครอง

๔.๑ การให้ความรู้ด้านข่าวสารและบริหารโดยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ช่องทาง ข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลทางเพจ เฟซบุ๊ก ฯลฯ

๔.๒ จัดการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน

- ประชาชนยังขาดความสนใจเรื่องการเมืองการปกครอง และการมีส่วนร่วมกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

- ด้านการพัฒนารายได้

๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ มีการรณรงค์เรื่องการทิ้งขยะ เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักถึงการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ให้ความรู้ในการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย

ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับการเพาะปลูกที่อยู่อาศัย ร้านค้า และมีทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน ต้นไม้ ปัญหาคือ เนื่องจากพื้นที่บางส่วนเป็นที่ลุ่ม เกิดน้ำท่วมขัง จึงส่งผลกระทบต่อพืชผลทางการเกษตรของประชาชนทำให้เกิดการเสียหายต่อผลผลิตทาง การเกษตร



๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ จัดการอบรมผู้นำด้านสุขภาพอนามัยในชุมชน
- ๖.๒ ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ด้านการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

จากการสำรวจข้อมูลด้านสาธารณสุข ประชากรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี แต่จะมีกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่ ที่มีโรคประจำตัว เช่น ความดัน เบาหวาน เป็นต้น การแก้ไขปัญหา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกัน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลตัวเองในการรักษาสุขภาพ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ การส่งเสริมการศึกษา
- ๗.๒ การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- ๗.๓ การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น

ด้านการศึกษา มีโรงเรียนระดับชั้นมัธยมต้น โรงเรียนประถมศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่ แต่จำนวนเด็กนักเรียนมีจำนวนไม่เท่ากัน เนื่องจากความแตกต่างด้านประชากรในแต่ละพื้นที่ เกิดความต่างในด้านอัตรากำลังของครูต่อนักเรียน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้วนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเวียงแก้ว คือ “เมืองน่าอยู่ เกษตรก้าวหน้า สืบสานวัฒนธรรม แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์” เพื่อให้ตำบลเวียงแก้วเป็นเมืองแห่งการเกษตรและเมืองท่องเที่ยวทางศิลปวัฒนธรรม หัตถกรรมท้องถิ่น และเป็นเมืองแห่งธรรมชาติที่สวยงามในเชิงอนุรักษ์ควบคู่ไปกับการพัฒนา ส่งเสริมด้านการเกษตรกรรมอย่างเป็นระบบครบวงจรและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น ปลุกฝังอุดมการณ์ทางการเมืองในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเวียงแก้ว ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๑ วิสัยทัศน์ “สังคมพหุวัฒนธรรม ผู้คนสุขภาพดี ทุกภาคีมีส่วนร่วม ศูนย์รวมภูมิปัญญา”

๑.๒ ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองสู่เมืองแห่งวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวแบบสมดุล และยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาอุตสาหกรรม และเศรษฐกิจชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมพัฒนาการเกษตร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และความมั่นคง
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๑.๓ เป้าประสงค์

- ๑) โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการได้มาตรฐานและสามารถรองรับการขยายตัวด้านเศรษฐกิจและภาคอุตสาหกรรมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ๒) มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่สะดวกครบถ้วน
- ๓) แหล่งท่องเที่ยวได้รับการฟื้นฟู และนักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจ
- ๔) ส่งเสริมการพัฒนาด้านเศรษฐกิจการมีรายได้ มีงานทำและสวัสดิการที่ดีขึ้น
- ๕) ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีภูมิปัญญาชาวบ้าน
- ๕) สร้างความเข้มแข็งของชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ยกกระดับการศึกษา การกีฬาให้ครอบคลุมและทั่วถึงอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐไปสู่องค์กรยุคใหม่ และการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน

๑.๔ ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน
- ๒) ร้อยละของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๓) ร้อยละประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๔) พื้นที่ป่าชุมชนและแหล่งน้ำใช้ประโยชน์เพิ่มขึ้น
- ๕) บุคลากรมีทักษะ และความรู้เพิ่มขึ้น
- ๖) ร้อยละของประชาชนผู้มารับบริการมีความพึงพอใจ

๑.๕ ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย				
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๑. การส่งเสริมวัฒนธรรมการท่องเที่ยวแบบสมดุลและยั่งยืน	๑๐ ครั้ง/ปี	๑๐ ครั้ง/ปี	๑๐ ครั้ง/ปี	๑๐ ครั้ง/ปี	๑๐ ครั้ง/ปี
๒. การพัฒนาอุตสาหกรรม และเศรษฐกิจชุมชน	๕/ปี	๕/ปี	๕/ปี	๕/ปี	๕/ปี
๓. การส่งเสริมพัฒนาการเกษตร	๑๓ หมู่บ้าน	๑๓ หมู่บ้าน	๑๓ หมู่บ้าน	๑๓ หมู่บ้าน	๑๓ หมู่บ้าน
๔. การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ	๑๓ หมู่บ้าน	๑๓ หมู่บ้าน	๑๓ หมู่บ้าน	๑๓ หมู่บ้าน	๑๓ หมู่บ้าน
๕. การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และความมั่นคง	๑๓ หมู่บ้าน	๑๓ หมู่บ้าน	๑๓ หมู่บ้าน	๑๓ หมู่บ้าน	๑๓ หมู่บ้าน
๖. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๓๐วัน/ เดือน	๓๐วัน/ เดือน	๓๐วัน/ เดือน	๓๐วัน/ เดือน	๓๐วัน/ เดือน



๑.๖ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ ๑. การส่งเสริมวัฒนธรรมการท่องเที่ยวแบบสมดุลและยั่งยืน

กลยุทธ์	ผลผลิต/โครงการ
<p>๑.๑ ส่งเสริมกระบวนการทำนุบำรุง และการธำรงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ของมรดกทางวัฒนธรรมด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม</p> <p>๑.๒ พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและเกิดความยั่งยืน</p>	<p>๑ โครงการจัดการความรู้ภูมิวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>๒ โครงการอนุรักษ์ สืบสานวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น</p> <p>๓.โครงการพัฒนา ฟื้นฟู แหล่งโบราณสถาน และแหล่งเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม</p> <p>๔. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน/หมู่บ้าน</p> <p>๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๖. ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวในชุมชน</p> <p>ฯลฯ</p>

ยุทธศาสตร์ ๒. การพัฒนาอุตสาหกรรม และเศรษฐกิจชุมชน

กลยุทธ์	ผลผลิต/โครงการ
<p>๒.๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งและขีดความสามารถของเศรษฐกิจชุมชน</p> <p>๒.๒ พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านอุตสาหกรรมเกษตร</p>	<p>๑. ส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชนเพื่อลดรายจ่ายเพิ่มรายได้</p> <p>๒. สนับสนุนการตั้งกลุ่มวิสาหกิจในชุมชน</p> <p>๓. สนับสนุนการตั้งโรงงานในการช่วยเหลือเกษตรกร</p> <p>๔. โครงการส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายของชุมชน</p> <p>๕. โครงการพัฒนาและเชื่อมโยงการผลิตภาคเกษตร กับวิสาหกิจหรือธุรกิจอื่นๆ</p> <p>ฯลฯ</p>

ยุทธศาสตร์ ๓. การส่งเสริมพัฒนาการเกษตร

กลยุทธ์	ผลผลิต/โครงการ
<p>๓.๑ พัฒนาศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าเกษตร</p> <p>๓.๒ พัฒนาประสิทธิภาพ และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตของสินค้าเกษตรปลอดภัย เพื่อรองรับความต้องการของตลาด</p>	<p>๑. ประชาชนสามารถประกอบอาชีพเกษตรได้ตลอดทั้งปี</p> <p>๒. ส่งเสริมสนับสนุนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๓. พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</p> <p>๔. โครงการส่งเสริมการตลาดและช่องทางการจำหน่ายสินค้าเกษตร</p> <p>๕. โครงการส่งเสริมความเข้มแข็งของกลุ่มและเครือข่ายการเรียนรู้</p> <p>๖. โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการผลิตเกษตร</p> <p>๗. โครงการส่งเสริมการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพในชุมชน</p> <p>ฯลฯ</p>



ยุทธศาสตร์ ๔. การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ

กลยุทธ์	ผลผลิต/โครงการ
<p>๔.๑ อนุรักษ์ ฟื้นฟู และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ เพิ่มขีดความสามารถ และศักยภาพชุมชนให้เข้มแข็งในการดูแลคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๓ ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการเพื่อสนับสนุนการเกษตร</p>	<p>๑. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำฝายต้นน้ำ (Check Dam)</p> <p>๒. การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>๓. เสริมสร้างความร่วมมือและสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชน ในการดำเนินการอนุรักษ์การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์และเกิดผลสำเร็จอย่างยั่งยืนและตามแนวทางพระราชดำริ</p> <p>๔. จัดกิจกรรมส่งเสริมการปลูกป่าชุมชน</p> <p>๕. โครงการส่งเสริม และเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้น้ำ ฯลฯ ฯลฯ</p>

ยุทธศาสตร์ ๕. การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และความมั่นคง

กลยุทธ์	ผลผลิต/โครงการ
<p>๕.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคม</p> <p>๕.๒ การพัฒนาระบบบริหารจัดการชุมชน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๕.๓ เสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัย เพื่อให้เกิดสังคมคุณภาพ</p>	<p>๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคม ด้านไฟฟ้า ด้านประปา</p> <p>๒. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อให้พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน</p> <p>๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม</p> <p>๔. สร้างความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน</p> <p>๕. ส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชนเพื่อลดรายจ่ายเพิ่มรายได้</p> <p>๖. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านอนามัยและสุขภาพของประชาชน</p> <p>๗. พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความสามารถในการแข่งขัน</p> <p>๘. ส่งเสริมให้ชุมชนมีความสามัคคี ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและมีสุขภาพดี</p> <p>๙. ป้องกันปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชนอย่างยั่งยืน</p> <p>๑๐. เพื่อส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนตามวิถีประชาธิปไตย</p> <p>ฯลฯ</p>



ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์	ผลผลิต/โครงการ
๖.๑ เพิ่มศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. ผู้ปฏิบัติมีศักยภาพในการทำงาน ๒. การบริการประทับใจ ๓. เครื่องมือเครื่องใช้สะดวกและพร้อมใช้งาน ๔. ประชาชนเข้าใจในภารกิจขององค์กร ๕. บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะความรู้อย่างต่อเนื่อง ๖. เงินสำรองจ่าย ๗. จัดหาวัสดุ /ซ่อมแซม/ปรับปรุง วัสดุ ครุภัณฑ์ ต่างๆ ฯลฯ

๑.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการสาธารณสุขด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจปรับปรุงฐานรากเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ประชาชนได้นำภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในพื้นที่และป้องกันและปราบปรามปัญหาเสพติด เป็นชุมชนแบบพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาในท้องถิ่นบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนด้านสาธารณสุขเพื่อการพึ่งพาตนเองสู่การมีสุขภาพที่ดีบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล, พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในเชิงรุกและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อให้บริการประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
 - ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
 - ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
 - ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
 - ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
 - ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))



๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
 - ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
 - ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
 - ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
 - ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
 - ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
 - ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
 - ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
 - ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
 - ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
 - ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
 - ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
 - ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
 - ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
 - ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
 - ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
 - ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
 - ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
 - ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
 - ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย



และสิ่งปฏิภูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้วได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย คำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหาร ประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการ พัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาท้องถิ่น(พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จึงกำหนดภารกิจที่จะดำเนินการ ดังนี้



๖.๑ การกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๑.๔ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๑.๕ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๑.๖ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๗ ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๖.๒ การกิจรอง

- ๖.๒.๑ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๒.๒ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๔ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๕ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

พันธกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้วซึ่งวิสัยทัศน์ดังกล่าว คือ ทิศทางหรือความต้องการที่จะเป็นไปในอนาคตของตำบลเวียงแก้ว โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาในภารกิจหลักตามวิสัยทัศน์ ดังนี้

๑. พัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้มีมาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่เอื้อและสนับสนุนพัฒนาการเกษตร

๒. มุ่งพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร สาธารณูปโภค ไฟฟ้า น้ำประปา

๓. การส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปและวัฒนธรรม จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เช่น อ่างเก็บน้ำห้วยมะเหลบ อุทยานดอยเวียงแก้ว ถ้ำอัฐ ถ้ำปูน น้ำตกดอยเวียงแก้ว วัดห้วยน้ำอุ่น วัดป่าธรรมวิเวก ฯลฯ

๔. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมความรู้ ทั้งภายในระบบ นอกกระบบ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาความรู้ ความสามารถด้าน ให้ประชาชนได้มีความรู้ มีภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับกระแสโลกาภิวัตน์

๕. เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ตำบลเวียงแก้ว มีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการทางสังคมมีคุณภาพ ได้รับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๕ อัตรา มีคนครองตำแหน่ง ๔๔ อัตรา อัตราว่าง ๒๑ อัตรา และเนื่องจากในปีงบประมาณที่ผ่านมา ด้านการบริหารงานบุคคล มีบุคลากรโอน ย้าย



ไปดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และมีการรับโอนบุคลากรจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น สรุปยอดบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ณ วันที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีจำนวนกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๖๕ อัตรา จำแนกได้ดังนี้

- ๑) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๗ อัตรา มีคนครอง ๑๖ อัตรา อัตราว่าง ๑๑ อัตรา
- ๒) ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา (มีคนครอง)
- ๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรา มีคนครอง ๑๒ อัตรา อัตราว่าง ๒ อัตรา
- ๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา มีคนครอง ๗ อัตรา อัตราว่าง ๖ อัตรา
- ๕) ข้าราชการครู จำนวน ๓ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)
- ๖) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)
- ๗) พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา (เงินอุดหนุน)

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเฝ้าต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

๑. สำนักปลัด

ส่วนราชการสำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกฯ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานเผยแพร่วิชาการ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานธุรการ งานสาธารณสุข งานสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและเฝ้าระวัง งานควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดใน อบต.เป็นการเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของ อบต. มีอัตรากำลัง ๑๔ อัตรา แยกได้ดังนี้



สายงานบริหาร ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักปลัด รวมจำนวน ๑ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ รวมจำนวน ๑๓ อัตรา

ประเภทวิชาการ ประกอบด้วย นักทรัพยากรบุคคล, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการเกษตร และนักวิชาการสาธารณสุข รวมจำนวน ๔ อัตรา

ประเภททั่วไป ประกอบด้วย เจ้าพนักงานธุรการ และเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมจำนวน ๒ อัตรา

ลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานขับรถยนต์ และผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ รวมจำนวน ๓ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

สำนักปลัด มีจำนวนอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และได้รายงานสายงานบริหารที่ว่างต่อ ก.อบต.จังหวัด รับทราบ รวมถึงการคาดการณ์ถึงการมีอัตรากำลังทดแทนในอนาคตจากผู้ที่เกี่ยวข้องอายุ

๒. กองคลัง

ส่วนราชการกองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน งานการรับเงิน งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทางบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานธุรการ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีอัตรากำลัง ทั้งหมด ๗ อัตรา แยกได้ดังนี้

สายงานบริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ รวมจำนวน ๗ อัตรา

ประเภทวิชาการ ประกอบด้วย นักวิชาการเงินและบัญชี รวมจำนวน ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป ประกอบด้วย เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้, เจ้าพนักงานพัสดุ รวมจำนวน ๒ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ และผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ รวมจำนวน ๓ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง มีปริมาณงานในจำนวนมาก กำลังคนยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ซึ่งมีตำแหน่งว่างที่จะมีการรับโอน(ย้าย) หรือรับการจัดสรรบุคลากรที่สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดว่าจะมีการปรับปรุงตำแหน่ง ปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้เหมาะสมกับลักษณะงานและบุคคลต่อไป



๓. กองช่าง

ส่วนราชการกองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ การรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานธุรการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีอัตรากำลัง ทั้งหมด ๘ อัตรา แยกได้ดังนี้

สายงานบริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ รวมจำนวน ๗ อัตรา

ประเภทวิชาการ ไม่มี

ประเภททั่วไป ประกอบด้วย นายช่างโยธา (๒ อัตรา) รวมจำนวน ๒ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, ผู้ช่วยนายช่างโยธา, ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า และพนักงานขับเครื่องจักรขนาดกลาง (๒ อัตรา) รวมจำนวน ๕ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

กองช่าง มีปริมาณคนที่เพียงพอต่องานแล้ว ยังไม่กำหนดอัตราตำแหน่งเพิ่ม

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศึกษา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานการกีฬาและนันทนาการ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานธุรการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีอัตรากำลัง ทั้งหมด ๑๐ อัตรา แยกได้ดังนี้

สายงานบริหาร ไม่มี (ว่าง)

สายงานผู้ปฏิบัติ รวมจำนวน ๒ อัตรา

ประเภทวิชาการ ประกอบด้วย นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป ไม่มี

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑

อัตรา



สายงานการสอน รวมจำนวน ๘ อัตรา

ประเภทข้าราชการครู/พนักงานครู ประกอบด้วย ครู จำนวน ๒ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย ผู้ดูแลเด็ก (๓ อัตรา) จำนวน ๓ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ว่าง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว รอการจัดสรรบุคลากรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสรรหาคำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปแทนตำแหน่งที่ว่างต่อไป

๕. กองสวัสดิการสังคม

ส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการ สังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติน่าไม่เหมาะสม แก้ววัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีอัตรากำลัง ทั้งหมด ๑ อัตรา แยกได้ดังนี้

สายงานบริหาร ไม่มี (ว่าง)

สายงานผู้ปฏิบัติ รวมจำนวน ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ ไม่มี

ประเภททั่วไป ไม่มี

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน รวมจำนวน ๑ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม มีตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๓ อัตรา รอการรับโอน (ย้าย) และรอการจัดสรรบุคลากรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ยังไม่มีอัตรากำลัง (ว่าง ๑ ตำแหน่ง)



ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ให้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน คือ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหัวช้าง และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านปวง ได้ผลการเปรียบเทียบ ดังนี้

**ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง
ที่อยู่ทีกลุ่ม/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)	๗,๓๙๗	๔,๐๘๗	๖,๕๔๐
๔	งบประมาณรายจ่าย ปี ๖๖	๕๙,๐๐๐,๐๐๐	๓๓,๙๙๐,๔๔๐	๔๓,๕๐๐,๐๐๐
๕	พนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗	๑๖	๒๔
๖	พนักงานครู (งบกรมฯ)	๓	๓	๖
๗	พนักงานจ้างภารกิจ(งบกรมฯ)	๔	๒	๓
๘	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๒
๙	พนักงานจ้างทั่วไป (งบกรมฯ)	๒	๑	๑
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕	๖	๖
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๓	๑	๔
รวมจำนวนอัตรากำลัง		๖๕	๓๐	๔๖

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านปวง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหัวช้าง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลมาจากด้านงบประมาณ ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเพิ่มตำแหน่ง จำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้ประกาศรับโอนและได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นจากการโอน ย้าย และการจัดสรรผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT



Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)
๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)
๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality)และพฤติกรรม



จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)			
-มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น	- อ่างอิงระเบียบเก่าและปฏิบัติตามแนวทางเดิมที่เคยทำ	-มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	-ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
- สามารถเปิดกรอบอัตราค่าจ้างตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้ - ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	-การให้บริการในแต่ละด้านมีความแม่นยำ	- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
-งบประมาณรายจ่ายประจำปีมีเพียงพอต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	-งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลได้รับการจัดสรรน้อย	-องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว สามารถให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาทันต่อเวลา	- งบประมาณรายรับแต่ละไตรมาส
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกความสะอาดทั่วถึง	-บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน	- เทคโนโลยีที่มีสามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์	-จากสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
- องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากรทุกปี	- บุคลากรหลากหลายประเภทตำแหน่ง หลากหลายคุณวุฒิ และประสบการณ์ทำให้ไม่เข้าใจในระบบคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ -บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม	



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

โครงสร้างตามแผนอัตร่าปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตร่ากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานนิติการ - งานการรักษาวินัย 	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานนิติการ - งานการรักษาวินัย 	



โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>(ต่อ) - งานการดำเนินการทางวินัย - งานการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ - งานการเลือกตั้ง - งานสาธารณสุข - งานสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันกันและเฝ้าระวัง - งานควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานเฝ้าระวัง - งานบำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณงานจัดทำข้อบัญญัติ - งบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานแผนงานและโครงการ - งานธุรการ</p> <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงิน - งานการรับเงิน - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานการพัฒนารายได้ - งานนำส่งเงิน - งานการเก็บรักษาเงินและเอกสารการเงิน 	<ul style="list-style-type: none"> - งานการดำเนินการทางวินัย - งานการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ - งานการเลือกตั้ง - งานสาธารณสุข - งานสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันกันและเฝ้าระวัง - งานควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานเฝ้าระวัง - งานบำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณงานจัดทำข้อบัญญัติ - งบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานแผนงานและโครงการ - งานธุรการ <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงิน - งานการรับเงิน - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานการพัฒนารายได้ - งานนำส่งเงิน - งานการเก็บรักษาเงินและเอกสารการเงิน 	



โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>(ต่อ) - งานการตรวจสอบใบสำคัญ</p> <p>- งานฎีกาทุกประเภท</p> <p>- งานการจัดทำบัญชี</p> <p>- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท</p> <p>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ</p> <p>- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง</p> <p>- งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ</p> <p>- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี</p> <p>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ-จัดจ้าง จัดหา</p> <p>- งานทะเบียนคุม</p> <p>- งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</p> <p>- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท</p> <p>- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>- งานสำรวจ</p> <p>- งานออกแบบ</p> <p>- งานเขียนแบบ</p> <p>- งานประมาณราคา</p> <p>- งานจัดทำราคากลาง</p> <p>- งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ</p> <p>- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</p>	<p>- งานการตรวจสอบใบสำคัญ</p> <p>- งานฎีกาทุกประเภท</p> <p>- งานการจัดทำบัญชี</p> <p>- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท</p> <p>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ</p> <p>- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง</p> <p>- งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ</p> <p>- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี</p> <p>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ-จัดจ้าง จัดหา</p> <p>- งานทะเบียนคุม</p> <p>- งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</p> <p>- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท</p> <p>- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>- งานสำรวจ</p> <p>- งานออกแบบ</p> <p>- งานเขียนแบบ</p> <p>- งานประมาณราคา</p> <p>- งานจัดทำราคากลาง</p> <p>- งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ</p> <p>- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</p>	



<p>โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>(ต่อ) - งานจัดทำทะเบียนประวัติ โครงสร้าง พื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่อง สว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติ การผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย - งานตรวจสอบงานก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำประวัติติดตาม - งานควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้ เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานช่วยเหลือสนับสนุน เครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บ รักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ ใหญ่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล - งานธุรการ</p>	<p>- งานจัดทำทะเบียนประวัติ โครงสร้าง พื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่อง สว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติ การผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย - งานตรวจสอบงานก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำประวัติติดตาม - งานควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้ เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานช่วยเหลือสนับสนุน เครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการ จัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ ใหญ่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล - งานธุรการ</p>	



โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๔. กองสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานด้านจิตวิทยา - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำให้คำแนะนำทางวิชาการ <p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษาในระบบ การศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานการศึกษา 	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานด้านจิตวิทยา - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำให้คำแนะนำทางวิชาการ <p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษาในระบบ การศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานการศึกษา 	



โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖)	หมายเหตุ
<p>(ต่อ) - งานบำรุงศิลปะ จารัตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <p>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>- งานการกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>- งานการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</p> <p>- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี</p> <p>- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>- งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน</p> <p>- งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ</p> <p>- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานตรวจสอบ</p> <p>- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</p> <p>- งานบริการข้อมูล</p>	<p>- งานบำรุงศิลปะ จารัตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <p>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>- งานการกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>- งานการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</p> <p>- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี</p> <p>- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>- งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน</p> <p>- งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ</p> <p>- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานตรวจสอบ</p> <p>- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</p> <p>- งานบริการข้อมูล</p>	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วและสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)									
๓	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
๗	นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)									
ลูกจ้างประจำ									
๑๒	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๑๓	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง เดิม ๑ อัตรา
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่าง เดิม ๔ อัตรา
กองคลัง (๐๔)									
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญ งาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง เดิม ๑ อัตรา
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ		กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)									
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๙	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
	พนักงานจ้าง								
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๔	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง เดิม ๑ อัตรา
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)									
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๖	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ทย									
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	* สรรหาให้ต่อเมื่อได้รับการจัดสรร อัตราว่างจาก กสค.		
๓๙	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่แตด									
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	* สรรหาให้ต่อเมื่อได้รับการจัดสรร อัตรากำลังจาก กสค.		
๔๒	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ต่อ)									
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไร่									
๔๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	* สรรหาได้ต่อเนื่องได้รับการจัดสรร อัตราว่างจาก กสอ.		
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังมน									
๔๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	* สรรหาได้ต่อเนื่องได้รับการจัดสรร อัตราว่างจาก กสอ.		
๔๘	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (เงิน อุดหนุน)
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันป่าสัก									
๕๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	* สรรหาได้ต่อเนื่องได้รับการจัดสรร อัตราว่างจาก กสอ.		
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันวิไล									
๕๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	* สรรหาได้ต่อเนื่องได้รับการจัดสรร อัตราว่างจาก กสอ.		
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (เงิน อุดหนุน)
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
๕๕	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๖	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๕๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๖๕	๗๑	๗๑	๗๑	๖	-	-	

* ตามหนังสือสำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ข้อ ๕ (๔.๕) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี



ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	จ้างเต็ม
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๓๘,๓๖๐	๐	-	-	-	-	๑๓๘,๓๖๐	๑๓๘,๓๖๐	๑๓๘,๓๖๐	๑๓๘,๓๖๐	๑๓๘,๓๖๐	๑๓๘,๓๖๐	จ้างเต็ม
๑๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๗๖,๕๒๐	๐	-	-	-	-	๑๗๖,๕๒๐	๑๗๖,๕๒๐	๑๗๖,๕๒๐	๑๗๖,๕๒๐	๑๗๖,๕๒๐	๑๗๖,๕๒๐	จ้างเต็ม
๑๘	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ้างเต็ม
๑๙	คนงาน)		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ้างเต็ม
๒๐	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ้างเต็ม
๒๑	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ้างเต็ม
๒๒	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ้างเต็ม
๒๓	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ้างเต็ม
๒๔	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ้างเต็ม
กุดรังคลัง (๑๔)																
๒๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	คณ.	๑	๔๐๖,๗๒๐	๔๖๐,๐๐๐	-	-	-	-	๔๐๖,๗๒๐	๔๐๖,๗๒๐	๔๐๖,๗๒๐	๔๐๖,๗๒๐	๔๐๖,๗๒๐	๔๐๖,๗๒๐	๔๐๖,๗๒๐
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ท./ช.ร.	๑	๔๒๖,๖๔๐	๐	-	-	-	-	๔๒๖,๖๔๐	๔๒๖,๖๔๐	๔๒๖,๖๔๐	๔๒๖,๖๔๐	๔๒๖,๖๔๐	๔๒๖,๖๔๐	๔๒๖,๖๔๐
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐	-	-	-	-	๒๘๗,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐	จ้างเต็ม
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐	-	-	-	-	๒๘๗,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐	จ้างเต็ม
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑๓๓,๕๒๐	๐	-	-	-	-	๑๓๓,๕๒๐	๑๓๓,๕๒๐	๑๓๓,๕๒๐	๑๓๓,๕๒๐	๑๓๓,๕๒๐	๑๓๓,๕๒๐	จ้างเต็ม
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ร.	๑	๒๕๘,๒๘๐	๐	-	-	-	-	๒๕๘,๒๘๐	๒๕๘,๒๘๐	๒๕๘,๒๘๐	๒๕๘,๒๘๐	๒๕๘,๒๘๐	๒๕๘,๒๘๐	จ้างเต็ม
พนักงานจ้าง																
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑๖๖,๔๔๐	๐	-	-	-	-	๑๖๖,๔๔๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๖๖,๔๔๐	จ้างเต็ม
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑๓๑,๗๒๐	๐	-	-	-	-	๑๓๑,๗๒๐	๑๓๑,๗๒๐	๑๓๑,๗๒๐	๑๓๑,๗๒๐	๑๓๑,๗๒๐	๑๓๑,๗๒๐	จ้างเต็ม
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๓๑,๗๒๐	๐	-	-	-	-	๑๓๑,๗๒๐	๑๓๑,๗๒๐	๑๓๑,๗๒๐	๑๓๑,๗๒๐	๑๓๑,๗๒๐	๑๓๑,๗๒๐	จ้างเต็ม



ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราส่วนแบ่งที่ควรจะมี			อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๔	คณงาน		๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕๖,๐๐๐)	
กองช่าง (๑๕)																
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ	๑	๔๐๔,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๖๒,๓๒๐	๓๖๒,๓๒๐	๓๖๒,๓๒๐	(๓๕,๐๐๐)	
๓๖	นายช่างโยธา	ป.๖/ชง.	๑	๓๒๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๒๔,๓๒๐	๓๒๔,๓๒๐	๓๒๔,๓๒๐	(๒๗,๐๐๐)	
๓๗	นายช่างโยธา	ป.๖/ชง.	๑	๑๕๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๓,๕๒๐	๑๕๓,๕๒๐	๑๕๓,๕๒๐	(๑๓,๕๒๐)	
๓๘	นายช่างไฟฟ้า	ป.๖/ชง.	๑	๒๗๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๗๗,๙๐๐	๒๗๗,๙๐๐	๒๗๗,๙๐๐	ว่างเต็ม	
พนักงานจ้าง																
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๖๗,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๗,๗๖๐	๑๖๗,๗๖๐	๑๖๗,๗๖๐	(๑๓,๕๘๐)	
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๕๑,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๑,๖๐๐	๑๕๑,๖๐๐	๑๕๑,๖๐๐	(๑๓,๕๐๐)	
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑๕๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๑,๗๒๐	๑๕๑,๗๒๐	๑๕๑,๗๒๐	(๑๓,๕๒๐)	
๔๒	พนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดกลาง		๑	๑๖๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๖,๓๒๐	๑๖๖,๓๒๐	๑๖๖,๓๒๐	(๑๕,๕๒๐)	
๔๓	พนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดกลาง		๑	๑๖๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๖,๓๒๐	๑๖๖,๓๒๐	๑๖๖,๓๒๐	(๑๕,๕๒๐)	
๔๔	คณงาน		๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕๖,๐๐๐)	
๔๕	คณงาน		๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕๖,๐๐๐)	
๔๖	คณงาน		๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	ว่างเต็ม	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)																
๔๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	คณ	๑	๓๓๓,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๗๗,๖๐๐	๒๗๗,๖๐๐	๒๗๗,๖๐๐	ว่างเต็ม	
๔๘	นักศึกษาศึกษา	ป.๖/ชก.	๑	๒๓๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๓๓,๖๐๐	๒๓๓,๖๐๐	๒๓๓,๖๐๐	(๑๕,๕๘๐)	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่ตรวจพบ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าสังคม เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ		
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๔๕	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑๔๑,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๕๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่เหียง	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๕๑	ครู	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					(๑๑,๘๐๐)
๕๖	พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก (กักขะ)	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๕๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่เมต	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๕๔	ครู	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๕๕	พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก (กักขะ)	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๕๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไร่	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๕๗	พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก (กักขะ)	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					(๕,๐๐๐)
๕๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังมะ	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๖๐	ครู	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					



ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้าง																			
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-									
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๓๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			(๘,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันป่าสัก																			
๖๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-									
	พนักงานจ้าง																			
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-									
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันวีไล																			
๖๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-									
	พนักงานจ้าง																			
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-									
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๖๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๘,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐			ว่างเต็ม
๖๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐			ว่างเต็ม
๖๙	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐			ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																			
๗๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑๔๓,๐๔๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๕๔,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐			(๑๑,๘๒๐)



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ได้อยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่ควรจะมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน ทั้งหมด	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																	
๗๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
(๘)	รวม		๑๑	๑๒,๗๕๖,๒๘๐	๓๗๗,๐๐๐	๑๑	-	-	-	๓๗๕,๑๘๐	๓๗๕,๑๘๐	๓๗๕,๑๘๐	๑๒,๐๒๑,๓๖๐	๑๒,๐๒๑,๓๖๐	๑๒,๐๒๑,๓๖๐	๑๒,๐๒๑,๓๖๐	
(๙)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (๖) ๑๕%																
(๑๐)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
(๑๑)	รวมไม่เก็บร้อยละ ๔๐																

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน

๖๑,๕๕๐,๐๐๐

๖๕,๐๔๗,๕๐๐

๖๘,๒๕๙,๔๗๕

บาท

บาท

บาท

๒๕๖๗

๒๕๖๘

๒๕๖๙



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๖๑,๙๕๐,๐๐๐	๖๕,๐๔๗,๕๐๐	๖๘,๒๙๙,๘๗๕

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ และ พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการระงับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานนันทนาการ และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการระงับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๕๙,๐๐๐,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ คิดจาก $(๕๙,๐๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๕๙,๐๐๐,๐๐๐ = ๖๑,๙๕๐,๐๐๐$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๖๑,๙๕๐,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ คิดจาก $(๖๑,๙๕๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๖๑,๙๕๐,๐๐๐ = ๖๕,๐๔๗,๕๐๐$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๖๕,๐๔๗,๕๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ คิดจาก $(๖๕,๐๔๗,๕๐๐ \times ๕\%) + ๖๕,๐๔๗,๕๐๐ = ๖๘,๒๙๙,๘๗๕$

* ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุ

ข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

* ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่า

ตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง กำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู

ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ด้วย

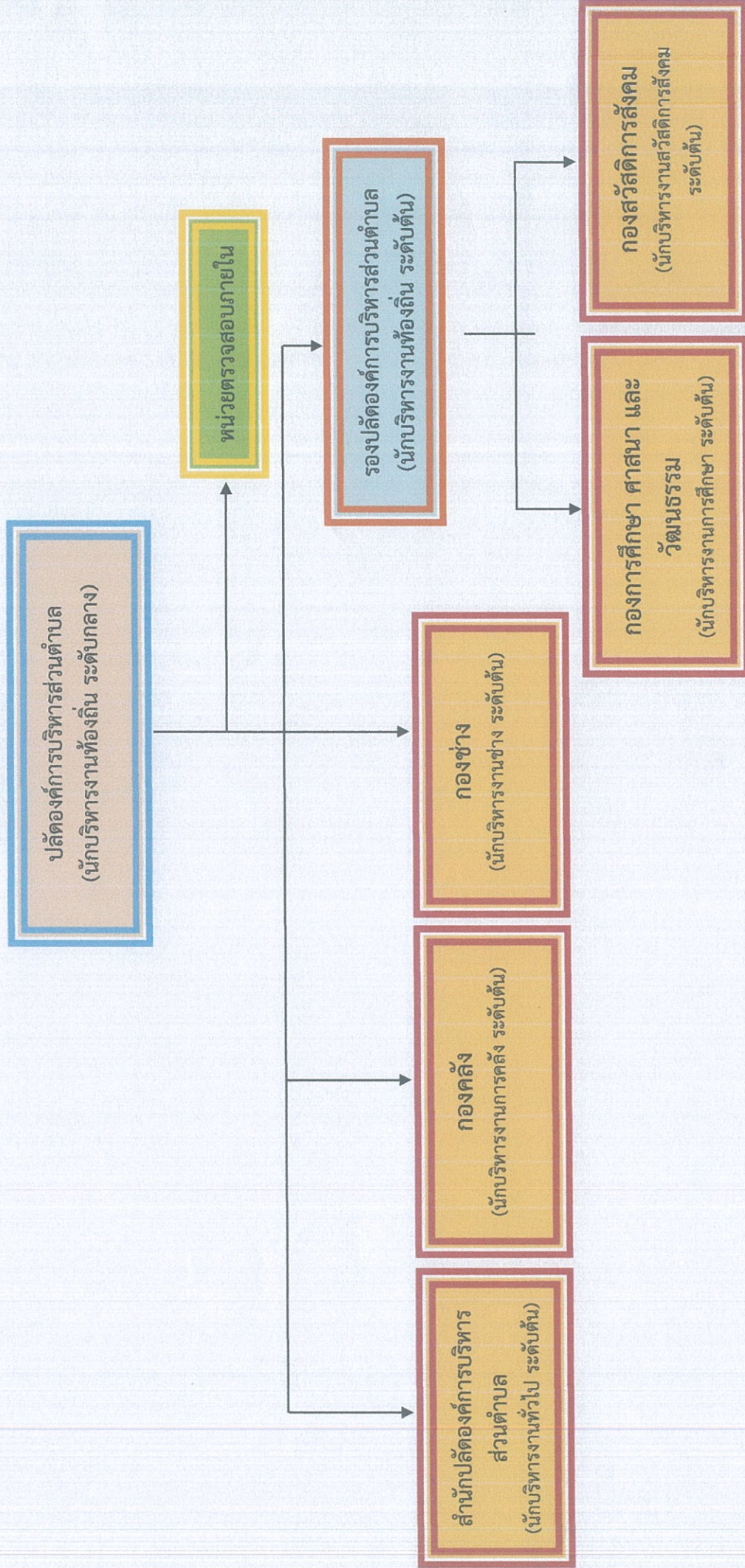
* ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ * ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง

(๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ



สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
<ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาของนักบริหารส่วนตำบล - งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พนักงานนคร บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานนิติการ - งานการรักษาวินัย - งานการดำเนินการทางวินัย - งานการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ - งานการเลือกตั้ง 	<ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุข งานสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและเฝ้าระวัง - งานควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขภาพในสถานประกอบการ - งานสุขภาพชุมชน - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานเฝ้าระวัง - งานบำบัดตรวจสุขภาพหน้า - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณงานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานเสนอขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุน - งานตรวจติดตามและประเมินผลฯ - งานธุรการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับ



สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑. นักทรัพยากรบุคคล ปก.
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.
๓. นิติกร (ปก./ชก.) (ว่าง)
๔. นักวิชาการเกษตร ปก.
๕. นักวิชาการสาธารณสุข ปก.
๖. เจ้าพนักงานธุรการ ชง.
๗. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (ว่าง)
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.
๙. นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)
๑๐. ผู้ช่วยนักป้องกันฯ (ภารกิจ)
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (ภารกิจ)(ว่าง)
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ ๒) (ว่าง ๑)
๑๓. ชำนาญคดี (ทักษะ)
๑๔. คนงาน (ทั่วไป ๗) (๔)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พจน.ภารกิจ	พจน.ทั่วไป	
จำนวน	๑			๑	๓	๒	-	๑	๓	๓



กองคลัง

<p>กองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงิน งานการรับเงิน - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานการพัฒนารายได้ - งานนำส่งเงิน - งานการเก็บรักษาเงินและเอกสารการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ - งานฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานทำงบดุลองประจำปีเดือนและประจำปี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ-จัดจ้าง จัดทำ - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย
--	--	--



กองคลัง

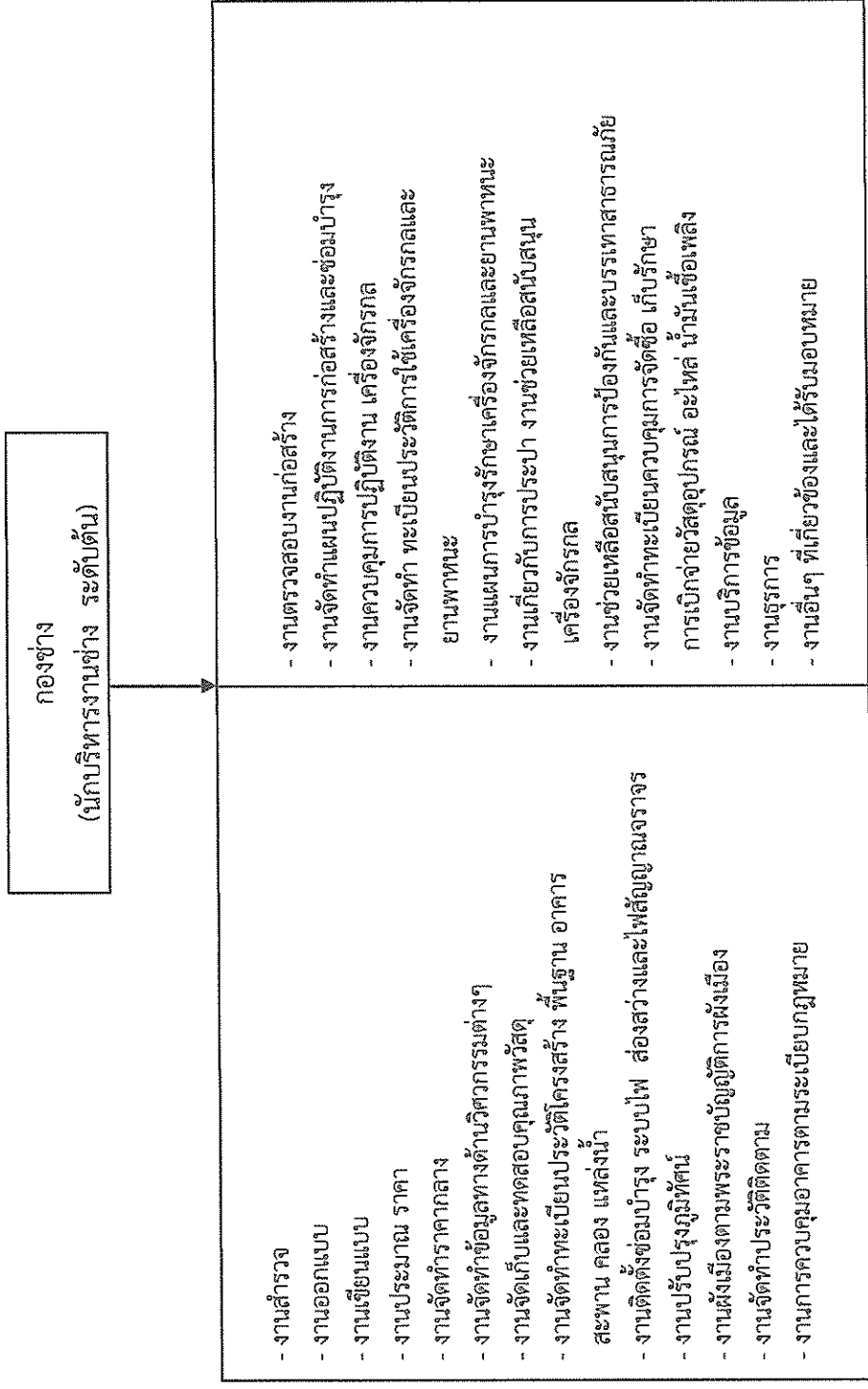
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๑. นักวิชาการเงินและบัญชี /ชก.
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (ว่าง)
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (ว่าง)
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (การกิจ)
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (การกิจ)
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (การกิจ)
๙. คนงาน (ทั่วไป)

ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พงง.การกิจ	พงง.ทั่วไป	
จำนวน	๑			๑	-	๑	๑	-	๓	๑



กองช่าง



กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)



๑. นายช่างโยธา ชง.
๒. นายช่างโยธา ปง.
๓. นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. (ว่าง)
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)
๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)
๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)
๖. พนักงานขับเครื่องจักรขนาดกลาง (ภารกิจ) (๒)
๗. คนงาน (ทั่วไป ๓) (ว่าง ๑)

ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ตุลาการประจำ		พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พมง.ภารกิจ	พมง.ทั่วไป	
จำนวน	๑			-	-	๑	๑	-	๕	๒



กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- งานบริหารการศึกษา
- งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา
- งานพัฒนาการศึกษาในระบบการศึกษา
- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา
- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
- งานการศาสนา
- งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานการกีฬาและนันทนาการ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย



กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)

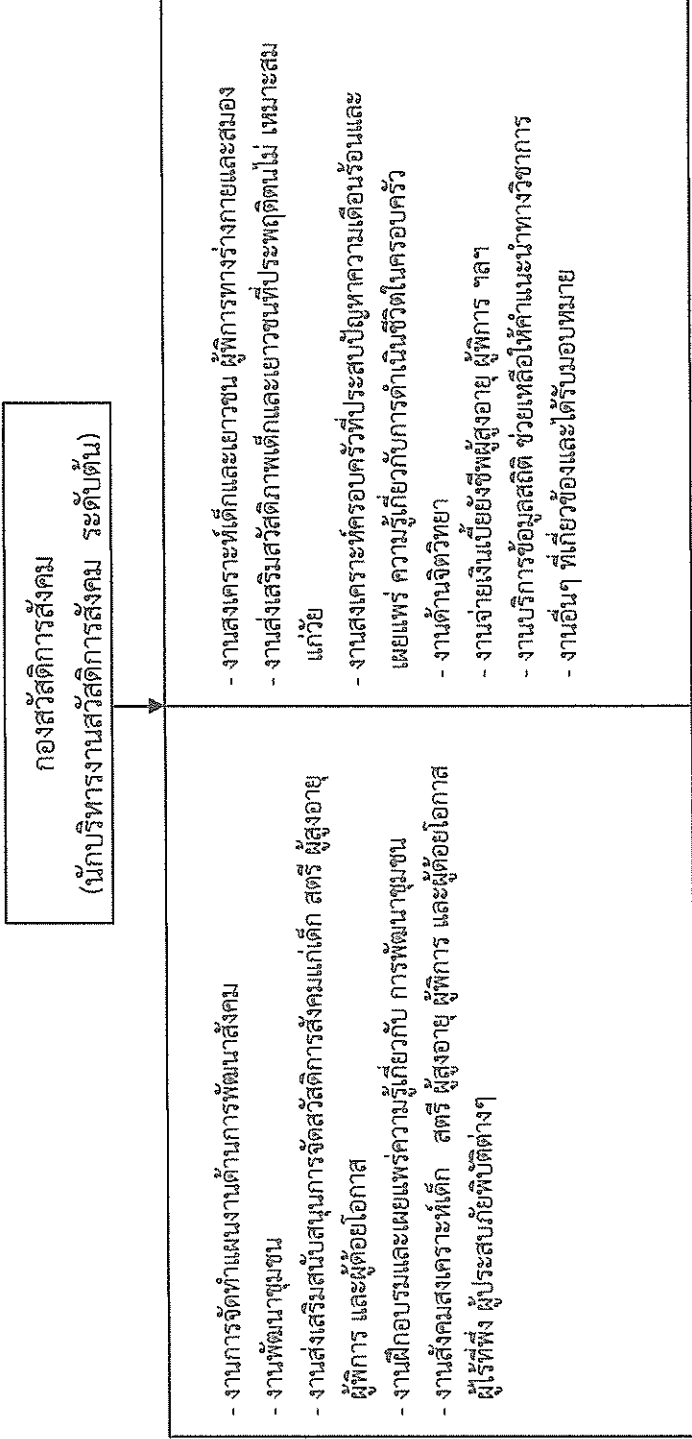


๑. นักวิชาการศึกษา ปก.
๒. ครู (๓) (ว่าง ๑)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจการ)
๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ ๔) (ว่าง ๑)
๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป ๔) (ว่าง ๑)

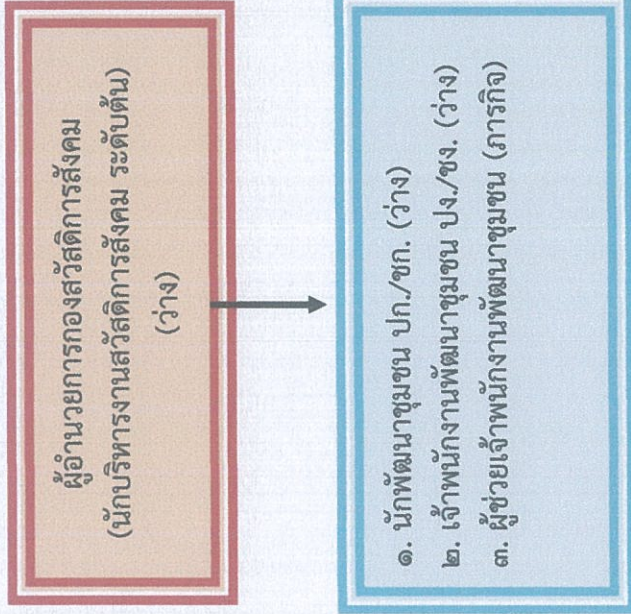
ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ครู	ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	ต้น	สูง	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		พงง.ภารกิจ	พงง.ทั่วไป	พงง.ภารกิจ	พงง.ทั่วไป
จำนวน	-		-	๑	-	-	๒	-	-	๔	๓



กองสวัสดิการสังคม



กองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-



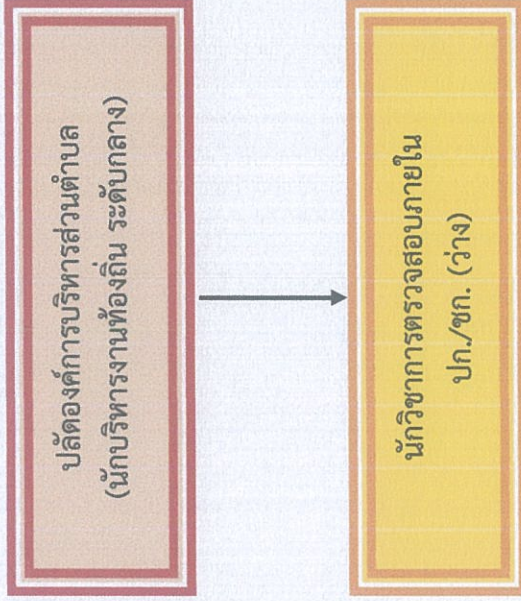
หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน
(นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.)

- งานการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท
- ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี
- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน
- งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ
- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานตรวจสอบ
- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน
- งานบริการข้อมูล
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย



หน่วยงานตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงาน	พว.พ.ก	พว.ท.ว.ไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนเข้าสู่อำนาจและภาระกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑. สำนักเลขาธิการบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำหนดเดิม		กรอบอัตรากำหนดใหม่		เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายพิชัย อิ่มแก้ว	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๕,๐๐๐ (๕๕๕,๓๕๐ x ๑๒)	๕๕๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๗๑๓,๐๐๐
๒	นายวิชัย วงศ์บุญมา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๕๑,๖๘๐ (๕๒,๘๘๐ x ๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐ (ว่างเต็ม)
๓	นางรองกานต์ เล็กจำลอง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๓๓,๖๐๐
๔	นางสาวนงนุช เหลืองไทย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิทยากรบุคคล	ป.ก.	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิทยากรบุคคล	ป.ก.	๒๕๕,๒๘๐ (๒๐,๕๕๐ x ๑๒)	-	๒๕๕,๒๘๐
๕	นางสาวนงนุช เหลืองไทย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ช.ก.	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ช.ก.	๔๐๕,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑๒)	-	๔๐๕,๓๒๐
๖	นางสาวนงนุช เหลืองไทย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ช.ก.	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ช.ก.	๔๐๕,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑๒)	-	๔๐๕,๓๒๐
๗	นางสาวกานต์ อัครกานต์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (เกษตรศาสตร์)	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๒๐
๘	นายวีรจักร กุลสัมพันธ์ชัย	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (นานาชาติและวิชาชีพสาธารณสุข)	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑๒)	-	๓๕๕,๓๒๐
๙	นางสาววิมลพร สดรอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๑๘,๕๐๐ (๑๘,๒๐๐ x ๑๒)	-	๒๑๘,๕๐๐
๑๐	นางสาววิมลพร สดรอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๑๘,๕๐๐ (๑๘,๒๐๐ x ๑๒)	-	๒๑๘,๕๐๐
๑๑	นายสมศักดิ์ คำปิ่นแสน	ป.ส. (ช่างยนต์)	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ง.	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ง.	๒๓๘,๕๖๐ (๒๖,๕๕๐ x ๑๒)	-	๒๓๘,๕๖๐
๑๒	นางรัชฎาภรณ์ รัตน์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ช.ง.	๕๕๓-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ช.ง.	๒๓๘,๕๖๐ (๒๖,๕๕๐ x ๑๒)	-	๒๓๘,๕๖๐
ลูกจ้างประจำ											
๑๒	นางรัชฎาภรณ์ รัตน์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	-	ลูกจ้างประจำ (นักจัดการงานทั่วไป)	-	-	ลูกจ้างประจำ (นักจัดการงานทั่วไป)	-	๒๓๘,๕๖๐ (๒๔,๘๕๐ x ๑๒)	-	๒๓๘,๕๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๓	นายประสิทธิ์ธัย นันทา	รัฐประศาสนศาสตร์ระดับต้น	-	ผู้ช่วยนักป้องกัน	-	ผู้ช่วยนักป้องกัน	๑๘๘,๑๐๐ (๑๘,๖๓๕ x ๑๒)	-	-	๑๘๘,๑๐๐ (ว่างเต็ม)
๑๔	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
๑๕	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
๑๖	นายปรวิทย์ อินทผสม	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๘,๓๖๐ (๑๓,๕๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๓๖๐
๑๗	นายอติศักดิ์ คูหะลัก	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารการ)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๓๖,๘๖๐ (๑๔,๕๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๖,๘๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๘	นางกาญจนา จิตหาญ	ม.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายวิรุจน์ แก้วคำปัน	ม.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายศุภกิจ ปิ่นวิสุทธิ์	ม.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	ว่าง		-	คนงาน	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๒	ว่าง		-	คนงาน	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๓	ว่าง		-	คนงาน	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๔	ว่าง		-	คนงาน	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)

๒. กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
๒๕	นางสาวพรพรทิศา ปิณฑุรักษ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารธุรกิจแผนกบัญชี)	๕๓-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๓-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๔๑,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๔๔,๗๕๐
๒๖	นางสาวอภิมร น้อยเบียง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๓-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	จก.	๕๓-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๔๒,๖๔๐ (๓,๕๒๐ x ๑๒)	-	๔๒๒,๖๔๐
๒๗	ว่าง		๕๓-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๕๓-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม)
๒๘	ว่าง		๕๓-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๕๓-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔๗,๙๐๐
๒๙	นางสาวพัฒน์วิ รุฒะระอุธรรม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การคลัง)	๕๓-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๕๓-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๓๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ x ๑๒)	-	๑๓๓,๕๒๐
๓๐	นางอ้อยใจ จีปุ่คำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การคลัง)	๕๓-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๕๓-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๕๔,๒๕๐ (๒๑,๓๕๐ x ๑๒)	-	๒๕๔,๒๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๓๑	นางสาวดวงใจ คนหมอบ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	๑๖๖,๔๕๐ (๑๓,๘๗๐ x ๑๒)	-	๑๖๖,๔๕๐
๓๒	นางนิกาลักษณ์ ดวงจันทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การคลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑๔๑,๗๕๐ (๑๑,๘๑๐ x ๑๒)	-	๑๔๑,๗๕๐
๓๓	นางสาวพรทิศา รั้งลีขามณ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การคลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑๔๑,๗๕๐ (๑๑,๘๑๐ x ๑๒)	-	๑๔๑,๗๕๐
พนักงานจ้างทั่วไป										
๓๔	นางสาวสุชาวดี รั้งสุข	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การคลัง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๔,๐๐๐
๓. กองช่าง										
๓๕	นายสันติวัฒน์ รั้งลีขามณ์	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๕๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๕๑,๓๕๐
๓๖	นายประเมต เขื่อนควบ	ปวส. (การช่าง)	๕๓-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๕๓-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐ x ๑๒)	-	๒๒๔,๓๖๐
๓๗	นายวิรัตน์ นุ่มมาระ	ช่างไม้ชั้นบังคับ	๕๓-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๕๓-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	๑๕๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ x ๑๒)	-	๑๕๓,๕๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
๓๘	ว่าง		๕๓-๓-๑๕-๔๒๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปว.ช.	๕๓-๓-๑๕-๔๒๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปว.ช.	-	(ว่างเต็ม) ๒๔๗,๕๐๐
พนักงานช่างเทคนิค										
๓๙	นางสาวณัฐพรภัทร์ เบียงคำ	จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (เศรษฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	๑๖๗,๗๖๐
๔๐	นายกิตติศักดิ์ หล้าบึง	ปวส. (งานช่าง)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	๑๔๑,๖๐๐
๔๑	นายประจักษ์ เทพสิงห์แก้ว	ปวส. (งานช่าง)	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	๑๔๑,๖๐๐
๔๒	นายปริญญา มหาวงค์	ปวส. (งานช่าง)	-	พนักงานช่างเครื่องจักร	-	-	พนักงานช่างเครื่องจักร	-	-	๑๔๑,๖๐๐
๔๓	นายณัฐพงษ์ คุณพรม	ปวส. (เศรษฐศาสตร์)	-	พนักงานช่างเครื่องจักร	-	-	พนักงานช่างเครื่องจักร	-	-	๑๔๑,๖๐๐
พนักงานช่างทั่วไป										
๔๔	นายปิยพล แก้วเฉลิมทอง	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นายธีรเทพ นนทรภาพ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๐๘,๐๐๐
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม										
๔๗	ว่าง		๕๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ทัน	๕๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ทัน	๕๒,๐๐๐	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐
๔๘	นางสาวทิพปภา ปฎิไญวาส	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ครูสอนหนังสือ)	๕๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๕๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	-	๒๓๓,๗๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๔๙	ว่าที่ รศ.หญิงเบญจมาศ กิ่งระวงษ์	จบปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๔๑,๖๐๐ (๑๑,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๑,๖๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ไทย										
๕๐	ว่าง									
๕๑	นางนงนยา อุดตา	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๑-๑๔๘๘	ครู	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				
๕๒	นางสาวจำนงค์ เกรียงศรี	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่แปด										
๕๓	ว่าง									
๕๔	นางแสงเดือน พลใจ	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๑-๑๔๘๘	ครู	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				
๕๕	นางอรทัย ไชยพูน	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไร่										
๕๖	ว่าง									
๕๗	นางอัญญา สุทธิยะ	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				
๕๘	นางสาวอริสา โพธิ์กลางคอน	นบ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑๑๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังยม										
๕๙	ว่าง									

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม		กรอบอัตราเก่าถึงใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง
๖๐	ว่าง		๕๓-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๕๗	ครู	-	๕๓-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๕๗	ครู	-	-		
๖๑	นางสุวิพรหม หรือใจ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษานุปถัมภ์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
๖๒	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๐๘,๐๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสัมปหัตถ์											
๖๓	ว่าง		-		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	การรวมค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับมีเงินและเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
๖๔	นางสมพร ไชยอินโต	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษานุปถัมภ์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสัมปหัตถ์											
๖๕	ว่าง		-		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	การรวมค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับมีเงินและเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
๖๖	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก (พักชง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พักชง)	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
๕. กองสวัสดิการสังคม											
๖๗	ว่าง	-	๕๓-๓-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๓-๓-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	(ว่างเต็ม) ๕๓๕,๖๐๐
๖๘	ว่าง		๕๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๕๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๖๙	ว่าง		๕๓-๓-๑๑-๔๘๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง/ชง	๕๓-๓-๑๑-๔๘๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง/ชง	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) ๒๘๗,๕๐๐
หน่วยปฏิบัติงานตามภารกิจ											
๗๐	นางสาววิสิทธิ์ อุดสาสว	ป.ส. (งานพ.๒๓)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๕๓,๐๕๐ (๑๑,๕๒๐ x ๑๒)	-	๑๕๓,๐๕๐
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน											
๗๑	ว่าง	-	๕๓-๓-๑๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๕๓-๓-๑๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเวียงแก้ว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเวียงแก้ว ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์หลักของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)

โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกและให้บริหารด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. จะยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ปฏิบัติให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. มุ่งมั่นสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



ภาคผนวก





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

ที่ ๒๓๘/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้วมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการ บุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจทำให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 - ๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ
 - ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ
 - ๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ
 - ๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ
 - ๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ
 - ๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คณะกรรมการ
 - ๑.๗ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม คณะกรรมการ
 - ๑.๘ หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการและเลขานุการ
 - ๑.๙ นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการ ต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้อง ประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

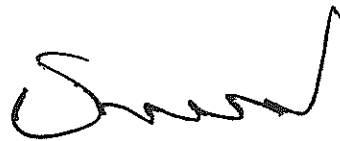
๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคน ที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ กำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายธนธิป อุทะมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด งานบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

ที่ ลพ ๗๓๙๐๑/๓๔๘

วันที่ ๒๕ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ที่ ๒๓๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุมวิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้งานบริหารงานบุคคลก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่าจ้างและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(ลงชื่อ)

(นายธนธิป อุติษมา)

ประธานคณะกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

ปลัด อบต.....

รองปลัด อบต.....

หัวหน้าสำนักปลัด..... (รงปลัด รท.)

ผอ.กองคลัง.....

ผอ.กองช่าง.....

ผอ.กองการศึกษา..... (รงปลัด รท.)

ผอ.กองสวัสดิการสังคม..... (พอ. กวัง รท.)

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙)
วันที่ ๒๖ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

ณ. ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

.....

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ทราบ
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
.....
.....
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี-
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- พิจารณารอบอัตรากำลัง การวางแผน การกำหนดตำแหน่ง
การยุบเลิกตำแหน่ง
.....
.....
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ
.....
.....

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายธนาธิป อุตะมา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		ประธานกรรมการ
๒	นายพิชัย อินแก้ว	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๓	นายสันทัศน์ รังสิยารมณ	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๔	นางสาวพรรณทิพา ปัญญาชัย	ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน ผอ.กองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๕	นายวิชัย วงศ์บุญมา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษาฯ รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/ เลขานุการ
๖	นางกรรณกานต์ เล็กจำลอง	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

ผู้มาประชุม

- | | | | |
|----------------------------|---------|---|-------------------|
| ๑. นายธนาริپ อุต๊ะมา | ตำแหน่ง | นายก อบต.เวียงแก้ว | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายพิชัย อินแก้ว | ตำแหน่ง | ปลัด อบต.เวียงแก้ว | กรรมการ |
| ๓. นายสันทัศน์ รังสิยามณัฎ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. นางสาวพรรณทิพา ปัญญาชัย | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| | | รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | |
| ๕. นายวิชัย วงศ์บุญมา | ตำแหน่ง | รองปลัด อบต.เวียงแก้ว | กรรมการ/เลขานุการ |
| | | รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา | |
| | | รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด | |
| ๖. นางกรองกานต์ เล็กจำลอง | ตำแหน่ง | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

เปิดประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ประธานกรรมการ บัดนี้คณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้วจึงขอเปิดการประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามระเบียบวาระการประชุมดังกล่าวต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายธนาริป

อุต๊ะมา - เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี ฉบับเดิม (รอบประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ใกล้ครบรอบ
ประธานกรรมการ ระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ และต้องประกาศใช้แผนอัตรากำลังใหม่ (รอบประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ใน
วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ที่จะถึงนี้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดจึงต้องมีการ
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๒๓๘/ ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘
กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น โดยให้ผู้ได้รับการ
แต่งตั้ง มีหน้าที่วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว วิเคราะห์
ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนด
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน
จ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อ เสนอให้ ก.อบต.
จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้แต่งตั้งจากหัวหน้า
ส่วนทุกส่วน/ทุกกอง จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคน
ในการเสนอเพื่อจัดทำแผน

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

/เรื่องพิจารณา...

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

นายธานีป

อธิบดี - วาระที่ ๓ จะเป็นการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง จึงขอให้คณะกรรมการทุก
ประธานกรรมการ ท่านเสนอที่ประชุมเพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผน ฯ ต่อไป

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีคำสั่งที่ ๒๓๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อจัดทำ วิเคราะห์ ทบทวน ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ แล้วรายงานนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลเวียงแก้ว เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดลำพูน ต่อไป อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๔ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงขอให้ท่านได้ช่วยกันแสดงความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาอัตรากำลังของพนักงานที่ต้องใช้ ใน ๓ ปีข้างหน้า เชิญเลขานุการรายงาน

นายวิชัย

วงศ์บุญมา
เลขานุการ

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลเวียงแก้ว อำเภอลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการ ใช้อัตรากำลังคนการพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เวียงแก้วได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย พิจารณาและคาดคะเนว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใดและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกิดกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าวแล้ว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไป อย่างต่อเนื่องจึงได้มีการพิจารณาจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้ท่านพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาดำเนินการต่อไป โดยตาม หนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ นั้น ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหาร ส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ ในแผนอัตรากำลัง กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่าย โอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจาก

/เงินอุดหนุนรัฐบาล...

เงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ เป็นไปได้อย่างถูกต้อง จึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ให้นายกแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย
 - นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน
 - ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
 - รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
 - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
 - ข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ
๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
๔. บทวิเคราะห์การวางแผนและการใช้กำลังคน
๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ
๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
๘. อัตรากำลังประจำตำแหน่ง
๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง
๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐
๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

นายพิชัย
อินแก้ว
กรรมการ

ตามทีมงานบริหารงานบุคคล ได้ให้แต่ละตำแหน่ง แต่ละกองงานวิเคราะห์ค่างานในตำแหน่ง เพื่อขอเสนอปรับปรุงแผนอัตรากำลังของพนักงานจ้าง และการเสนอขอกำหนดอัตรากำลังใหม่ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เสนอให้คณะกรรมการพิจารณา เพื่อให้การวางแผนกำลังคนเหมาะสมกับปริมาณงาน และปริมาณเงินงบประมาณของหน่วยงาน คณะกรรมการมีความคิดเห็นเป็นอย่างไร ขอนำเสนอในที่ประชุมในครั้งนี้อย่างนี้ด้วย

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้ดูตำแหน่งที่มีอยู่ว่ามีความจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งไหนเพิ่มขึ้น และยุบตำแหน่งไหน ตำแหน่งไหนควรมี ไม่ควรมีอย่างไร แต่ทั้งนี้ต้องไม่ให้อัตรากำลังเกินกว่า ๔๐% การปรับอัตรากำลังควรดูภาระงานที่ได้รับการถ่ายโอนมาด้วย ขอให้ท่านดูรายละเอียดตามตารางสรุปแผนอัตรากำลัง ซึ่งมีคนครองและอัตรากำลังว่างของแต่ละกอง หากมีส่วนราชการใดเสนอความเห็นในการเพิ่มกรอบอัตรากำลังหรือยุบเลิก สามารถชี้แจงในที่ประชุมได้ ขอเชิญคณะกรรมการแต่ละท่าน

นางรองกานต์
เล็กจำลอง
ผช.เลขานุการ

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีอัตรากำลังคนครองตำแหน่ง และตำแหน่งว่าง ดังตาราง
ต่อไปนี้

ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
ปลัด อบต.	กลาง	๕๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
รองปลัด อบต.	ต้น	๕๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	
สำนักปลัด			
หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	(ว่างเต็ม)
นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๕๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
นิติกร	ปก./ชก.	๕๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	(ว่างเต็ม)
นักวิชาการเกษตร	ปก.	๕๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๕๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๕๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๕๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	
ลูกจ้างประจำ			
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	
พนักงานจ้าง			
ผช.นักป้องกันฯ	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	(ว่างเต็ม)
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	(ว่างเต็ม)
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
พนักงานขับรถ	-	-	
คนงาน (๗ ตำแหน่ง)	-	-	ว่างเต็ม ๔ ตำแหน่ง
กองคลัง			
ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๕๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	(ว่างเต็ม)
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๕๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	(ว่างเต็ม)
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๕๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๕๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	
พนักงานจ้าง			
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	
คนงาน	-	-	
กองช่าง			
ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๕๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
นายช่างโยธา	ชง.	๕๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	
นายช่างโยธา	ปง.	๕๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	

นายช่างไฟฟ้า	ปง./ขง.	๕๓-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้าง			
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
ผช.นายช่างโยธา	-	-	
ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักร ขนาดกลาง	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักร ขนาดกลาง	-	-	
คนงาน (๔ ตำแหน่ง)	-	-	ว่างเต็ม ๑ ตำแหน่ง
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม			
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๕๓-๓-๐๘-๒๑๐๑-๐๐๑	
นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	
พนักงานจ้าง			
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
พนักงานครู			
ครู	-	๕๓-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๔๗	(ว่างเต็ม)
ครู	ชำนาญการ	๕๓-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๔๘	
ครู	ชำนาญการ	๕๓-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๔๙	
พนักงานจ้าง			
ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	
ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	
ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	
ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	(ว่างเต็ม)
ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	งบกรม	
ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	งบกรม	
ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	งบ อปท.	
ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	งบ อปท.	(ว่างเต็ม)
กองสวัสดิการสังคม			
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๕๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	(ว่างเต็ม)
นักพัฒนาชุมชน	ปก./ขก.	๕๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	(ว่างเต็ม)
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ขง.	๕๓-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้าง			
ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน			
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ขก.	๕๓-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	(ว่างเต็ม)

จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่นในกรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙
นี้ สรุปได้ดังนี้

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลรวมทั้งสิ้น (บาท)			ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตาม ม.35		
ปี พ.ศ.			ปี พ.ศ.		
2567	2568	2569	2567	2568	2569
15,546,183	16,023,456	16,503,213	25.09	24.63	24.16

จากฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ และเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ตามลำดับ ดังนี้

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๖๑,๙๕๐,๐๐๐ (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของ ๕๘,๐๐๐.๐๐๐)

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จำนวน ๖๕,๐๔๗,๕๐๐ (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของ ๖๑,๙๕๐.๐๐๐)

ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ จำนวน ๖๘,๒๙๙,๘๗๕ (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของ ๖๕,๐๔๗.๕๐๐)

น.ส.พรรณทิพา
ปัญญาชัย

กรรมการ

นายวิชัย

วงศ์บุญมา

เลขานุการ

นายสันทัศน์

รังสิยามณ

นายวิชัย

วงศ์บุญมา

เลขานุการ

คณะกรรมการ

การ

นายวิชัย

วงศ์บุญมา

เลขานุการ

กรรมการ

นายพิชัย

อินแก้ว

กรรมการ

นายวิชัย

วงศ์บุญมา

เลขานุการ

กรรมการ

นายวิชัย

วงศ์บุญมา

เลขานุการ

เมื่อมีการประกาศแผนอัตรากำลัง ปี 2567 – 2569 ไปแล้ว หากต้องการการปรับปรุงตำแหน่ง
สามารถกระทำได้หรือไม่

หากส่วนราชการใดต้องการปรับปรุงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง สามารถทำได้ในภายหลังจากการ
ประกาศใช้ได้ แต่การปรับเพิ่มหรือยุบตำแหน่ง ต้องกระทำภายใต้ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องโดย
ต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการด้วย

กองช่างยังไม่มีมีการปรับตำแหน่ง แต่ขอคงตำแหน่งว่างเดิมไว้

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอปรับเพิ่ม/ลด ตำแหน่งใดหรือไม่ครับ หากไม่มี ขอมติที่ประชุมใน
การใช้กรอบแผนอัตรากำลังนี้

ที่ประชุมเห็นชอบ

ขอเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลัง ๓ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) นี้ มีแนวทางการจัดทำตาม
หนังสือสำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ให้
กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรာ ในทุกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกศูนย์
ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีทั้งหมด ๖ ศูนย์ ก็ต้องมีการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวนี้เพิ่ม
๖ ตำแหน่ง

การกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดังกล่าวข้างต้นนี้ จะต้องคำนวณภาระค่าใช้จ่าย
เกี่ยวกับเงินเดือนหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นหรือไม่

สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น ไม่ต้องคำนวณภาระค่าใช้จ่ายหรือประโยชน์
ตอบแทนอื่น เนื่องจากการสรรหาในตำแหน่งดังกล่าวจะกระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรร
อัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

/ขอเพิ่มเติม...

นางกรองกานต์ เล็กจำลอง ผช.เลขานุการ ขอเพิ่มเติมเกี่ยวกับการแก้ไขเลขประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล เนื่องจากมีความคลาดเคลื่อนจากข้อเท็จจริง งานบริหารงานบุคคลจึงขอแก้ไขให้ถูกต้องตามระเบียบ ดังนี้

ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่งเดิม	เลขที่ตำแหน่งที่ขอแก้ไข	หมายเหตุ
นายช่างโยธา	53-3-05-4701-001	53-3-05-4701-002	แก้ไข กพ.7
เจ้าพนักงานป้องกันฯ	53-3-01-3810-001	53-3-01-4805-001	แก้ไข กพ.7

นายพิชัย

อินแก้ว เห็นควรให้ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง

กรรมการ


คณะกรรมการ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ใช้แผนอัตรากำลังตามฝัายเลขาเสนอ ยังไม่มีการปรับเพิ่มตำแหน่ง/ลดตำแหน่ง เห็นควรให้ฝัายเลขาจัดทำเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗- ๒๕๖๙) เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) ให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ - เรื่องอื่น

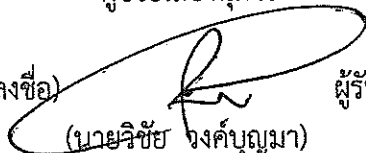
นายธนาธิป

อุติษมา เรื่องอื่นๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับ ถ้าไม่มีผมขอปิดประชุม
ประธานกรรมการ

เวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกการประชุม
(นางกรองกานต์ เล็กจำลอง)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายพิชัย ینگค์บุญมา)

เลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายธนาธิป อุติษมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว
ประธานกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว
เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

.....

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบกับมาตรา ๑๓ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธนาริป อุตะมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์ประกอบครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง
ที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

ลำดับที่	รายงาน	อบต.เวียงแก้ว	อบต.บ้านปาง	อบต.ทุ่งหัวช้าง
๑	จำนวนหมู่บ้าน	๑๓	๑๑	๘
๒	ขนาดพื้นที่	๑๗๖.๕๓	๒๐๗.๑๘	๘๖.๒๕
๓	จำนวนประชากร	๗,๓๙๗	๔,๐๘๗	๖,๕๕๐
๔	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	๕๙,๐๐๐,๐๐๐	๓๓,๙๙๐,๔๕๐	๔๓,๕๐๐,๐๐๐
๕	พนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗	๑๖	๒๔
๖	พนักงานครู (งบกรมฯ)	๓	๓	๖
๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ (งบกรมฯ)	๔	๒	๓
๘	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๒
๙	พนักงานจ้างทั่วไป (งบกรมฯ)	๒	๑	๑
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕	๖	๖
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๓	๑	๔
รวมจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด		๖๕	๓๐	๔๖



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

อำเภอฝาง จังหวัดลำพูน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569



งานบริหารงานบุคคล

