



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒



จัดทำโดย
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว



องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

Wiang Kao Subdistrict Administrative Organization



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

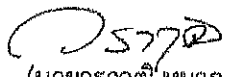
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด และให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ) 
(นายวรารุณี หมวกเครือ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

คำนำ

ก

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้ในเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน เพื่อให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้สำเร็จไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน การกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้วให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว
อำเภอสี จังหัดลำพูน
สิงหาคม ๒๕๖๙



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔
๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้าง	๕๕
ภาคผนวก	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว อำเภอสี จังหวัดลำพูน

.....

๑. หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางการและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 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 จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอน ขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง กำหนด โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๘ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๘

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (แก้ไข เพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน)

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการพนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

๑.๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง และการกำหนดอัตราเงินเดือนชดเชย และจำนวนอัตราเงินเดือนชดเชยและจำนวนที่ได้รับตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗ (แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๘)

๑.๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๔๔๖๔ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๗ เรื่อง เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและ พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๑๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และการบริหารงานที่ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การ จัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม กฎหมายการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้วสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ในการบริหารงานบุคคล มีกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ ให้ทราบถึงข้อมูลพื้นฐาน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล , พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำพูน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ 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 ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

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 เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการลูกจ้างประจำ ที่สูงอายุที่จะต้องเกษียณอายุราชการ ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ 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 แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ

นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชน

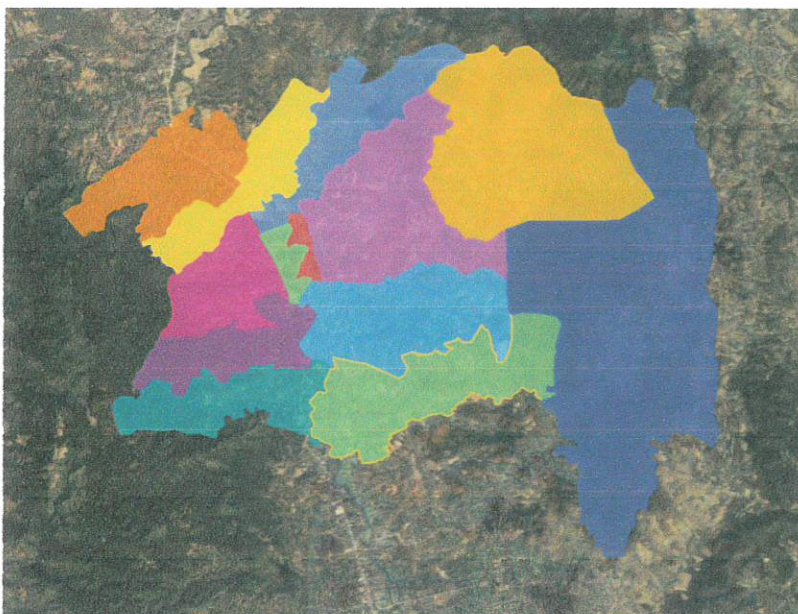
ข้อมูลพื้นฐานในเขตพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอลี่ จังหวัดลำพูน ระยะทาง ๑๙ กิโลเมตร เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในเขตรับผิดชอบของอำเภอลี่ จังหวัดลำพูน โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

- | | |
|-------------|--|
| ทิศเหนือ | - ติดต่อกับตำบลแม่ตั้น อำเภอลี่ จังหวัดลำพูน |
| ทิศใต้ | - ติดต่อกับเทศบาลตำบลป่าไผ่ อำเภอลี่ จังหวัดลำพูน |
| ทิศตะวันออก | - ติดต่อกับตำบลทุ่งหัวช้าง อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน |
| ทิศตะวันตก | - ติดต่อกับบ้านแม่ตูป ตำบลปงทุ่ง อำเภอดอยเต่า จังหวัดเชียงใหม่ |

เนื้อที่ในเขตบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีเนื้อที่ประมาณ ๑๔๙,๐๕๕ ไร่ (๒๓๘,๔๘๘ ตารางกิโลเมตร)

แผนที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว



ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขา ทางทิศตะวันออกและทิศตะวันตกของตำบล ลาดเขากลางของตำบลที่มีแม่น้ำลี้ไหลผ่านจากทิศใต้ไปหาทิศเหนือ (รวมความยาวที่ไหลผ่านตำบล ๒๐ กิโลเมตร) ไหลผ่านสู่อำเภอบ้านโฮ่ง มีระบบน้ำลำห้วย ที่มีความสำคัญต่อระบบการผลิตหรือเศรษฐกิจของชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

ลักษณะภูมิอากาศ

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

ลักษณะของดิน

ลักษณะดินในจังหวัดลำพูน เป็นดินภูเขา เนื่องจากภูมิประเทศเป็นภูเขา ภายในหุบเขามีสี่ราบเล็กๆ ประกอบด้วยที่ราบลุ่มแม่น้ำและที่ราบ ขึ้นบันไดระดับต่างๆที่ราบเหล่านี้เกิดจากการทับถมของตะกอนที่แม่น้ำพามา ในที่ราบลุ่มมักเป็นดินเหนียว ส่วนที่ราบชั้นบนได้มักเป็นดินร่วนหรือดินทราย ดินในจังหวัดลำพูน

การใช้ที่ดินในเขตตำบลแม่ตื่น

๑. การใช้ที่ดินในจังหวัดลำพูน สามารถจำแนกออกได้ดังนี้ พื้นที่ป่าไม้ ประมาณ ๑,๗๐๓,๔๒๙ ไร่ หรือ ๒,๗๒๕.๔๙ ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๔๙ ของพื้นที่จังหวัด (ข้อมูลจากภาพถ่ายดาวเทียมของสำนักงานป่าไม้จังหวัดลำพูน 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 การเพาะปลูกไม้ผลและไม้ยืนต้น ปลูกพืชผักและปลูกไม้ดอก ไม้ประดับ การใช้ที่ดินเพื่อการเกษตร ส่วนใหญ่ ใช้เป็นพื้นที่ปลูกไม้ผล และไม้ยืนต้น ใช้เป็นที่ทำนา ใช้เป็นที่ปลูกไม้ดอก และไม้ประดับ

ลักษณะของแหล่งน้ำ

แม่น้ำลี้ ต้นน้ำอยู่ที่ตอยสบเทิม อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน ไหลลงไปทางใต้จนถึงบริเวณใกล้อำเภอลี้ จึงค่อยไหลวกกลับไปทางเหนือเป็นรูปตัวยู ผ่านอำเภอลี้ อำเภอบ้านโฮ่ง แล้วไหลต่อไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ บรรจบกับแม่น้ำปิงที่บ้านวังสะแกง อำเภอเวียงหนองล่อง จังหวัดลำพูน แม่น้ำลี้มีความยาวประมาณ ๑๘๐ กม. แม่น้ำลี้มีพื้นที่รับน้ำ (CATCHMENT AREA) ประมาณ ๓๑๕ ตารางกิโลเมตรนอกจาก

ลำน้ำสำคัญที่กล่าวถึงแล้ว ยังมีลำธาร ลำห้วยจำนวนมากตามอำเภอต่างๆ ในจังหวัดลำพูน ได้แก่ น้ำसानไหลผ่านอำเภอเมืองลำพูน น้ำเย็นไหลผ่านอำเภอบ้านโฮ่ง น้ำแม่ธิไหลผ่านอำเภอบ้านธิ ผ่านอำเภอแม่ทา น้ำแวนไหลผ่านอำเภอลี้ น้ำเมยไหลผ่านอำเภอแม่ทาน้ำก้อ ไหลผ่านอำเภอลี้ น้ำแม่สะปัวไหลผ่านอำเภอแม่ทา น้ำออบไหลผ่านอำเภอบ้านโฮ่ง และน้ำแม่ตุ๋นไหลผ่านอำเภอแม่ทา และมีลำธารเล็กๆ อีกจำนวนมากซึ่งเป็นทางน้ำที่มีน้ำเฉพาะในฤดูฝน

ลักษณะของไม้/ป่าไม้

จังหวัดลำพูนมีพื้นที่ป่าไม้ ประมาณ ๑.๖๑ ล้านไร่ หรือประมาณ จำนวน ๑,๐๐๖.๔๒ ตารางกิโลเมตร คิดเป็น ร้อยละ ๕๗.๑๘ ของพื้นที่ทั้งหมด ป่าไม้ที่พบในบริเวณจังหวัด ประกอบด้วยป่าไม้ ๓ ประเภทคือ

๑. ป่าเต็งรัง ป่าแพะ ป่าแดง พบในที่แห้งแล้ง ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ มีกรวดปนไม้ที่พบคือ ไม้เหียง ไม้พลวง

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

๓. ป่าดิบแล้งพบบริเวณหุบเขา ริมลำห้วย เหมือนป่าเบญจพรรณ แต่บริเวณที่พบป่าประเภทนี้จะมีดินลึกกว่า ความชุ่มชื้นมากกว่าพันธุ์ไม้ที่พบคือ ยางตะเคียนทอง

แร่ธาตุ

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

๑. แหล่งหินอุตสาหกรรมชนิดหินปูน เพื่ออุตสาหกรรมก่อสร้าง สำรวจพบในเขตอำเภอแม่ทา (ที่ตำบลทาชุมเงิน) ในเขตอำเภอบ้านโฮ่ง (ที่ตำบลป่าพลู ตำบลบ้านโฮ่ง) ในเขตอำเภอลี้ (ที่ตำบลศรีวิชัย ตำบลแม่ตืน ตำบลแม่ลาน ตำบลป่าไผ่ ตำบลลี้) และในเขตอำเภอป่าซาง (ที่ตำบลนครเจดีย์)

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

๓. แหล่งแร่ดีบุก สำรวจพบในเขตอำเภอลี้ (ที่ตำบลแม่ตืน)

ด้านการเมือง/การปกครอง

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมาตรา ๔๐ และ มาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ บัญญัติให้จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และให้โอนบรรดางบประมาณทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้องหนี้ และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลไปเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีชื่อตามตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตั้งอยู่คือ (๒๓๘๖) สภาตำบลเวียงแก้ว อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ทั้งนี้ ให้ประกาศกระทรวงมหาดไทยนี้ ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา ฉบับทั่วไป เล่ม ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ง. ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙

เขตการปกครอง จำนวนหมู่บ้านในเขตบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มี
จำนวน ๑๓ หมู่บ้าน

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

ประชากร

จำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น	จำนวน	๗,๑๘๒	คน	โดยจำแนกได้ดังนี้
- ประชากรชาย	จำนวน	๓,๕๕๕	คน	
- ประชากรหญิง	จำนวน	๓,๖๒๗	คน	
- จำนวนครัวเรือน	จำนวน	๓,๑๓๗	ครัวเรือน	

(ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๔)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร (คน)		รวม (คน)
			ชาย	หญิง	
๑	บ้านวงษาพัฒนา	๑๕๖	๑๕๑	๑๔๘	๒๙๙
๒	บ้านไร่	๑๙๗	๒๑๒	๒๔๖	๔๕๘
๔	บ้านวังมน	๒๙๗	๓๕๐	๓๕๐	๗๐๐
๕	บ้านสันป่าสัก	๒๘๐	๒๘๔	๓๑๕	๕๙๙
๖	บ้านแม่ทย	๓๑๐	๒๙๕	๓๒๘	๖๒๓
๗	บ้านห้วยศาลา	๒๘๑	๓๓๓	๒๘๐	๖๑๓
๘	บ้านแม่แนต	๒๓๓	๒๔๓	๒๔๒	๔๘๕
๙	บ้านสันวิไล	๓๖๖	๔๐๘	๔๓๓	๘๔๑
๑๐	บ้านหนองบัวคำ	๑๘๐	๒๓๙	๒๖๐	๔๙๙
๑๓	บ้านแม่ทยสามัคคี	๓๒๕	๓๖๙	๓๘๓	๗๕๒
๑๔	บ้านแม่ทยพัฒนา	๒๒๙	๓๑๐	๒๘๕	๕๙๕
๑๕	บ้านสว่างวงศ์พัฒนา	๑๖๑	๒๐๑	๑๗๗	๓๗๘
๑๗	บ้านสันวิไลพัฒนา	๑๒๒	๑๖๐	๑๘๐	๓๔๐
รวม		๓,๑๓๗	๓,๕๕๕	๓,๖๒๗	๗,๑๘๒

ช่วงอายุและจำนวนประชากร

กลุ่มประชากร	ช่วงอายุ	ชาย	หญิง
ประชากรเยาวชน	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี	๕๐๑	๔๖๖
ประชากรวัยแรงงาน	อายุ ๑๘ – ๖๐ ปี	๒,๑๒๒	๒,๐๖๔
ประชากรผู้สูงอายุ	อายุมากกว่า ๖๐ ปี	๙๒๕	๑,๐๘๐
รวม		๓,๕๔๘	๓,๖๑๐

สภาพทางสังคม

การศึกษา

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

สถาบันและองค์กรศาสนา

วัด/สำนักสงฆ์	๑๑ แห่ง
---------------	---------

การสาธารณสุข

- สถานีอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน จำนวน ๒ แห่ง
- ศูนย์สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (หมู่ ๑,๘,๑๔,๑๕) จำนวน ๔ 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

ระบบบริการพื้นฐานการคมนาคมขนส่ง

- ถนนลาดยางสายหลักที่ติดต่อกับอำเภอ คือ ถนนสายลี้ – ลำพูน และแม่เทย – หุ่นช้าง
- ถนนภายในหมู่บ้านลาดยางแล้ว ๕๐%, คสล ๔๕%
- ถนนภายในหมู่บ้านเป็นลูกรัง ๕ %
- ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๑๐๖ ผ่านอำเภอลี้ อำเภอบ้านโฮ่ง อำเภอเวียงหนองล่อง

อำเภอเมืองจังหวัดลำพูน

การโทรคมนาคม

- สถานีโทรคมนาคม อื่น ๆ จำนวน ๑๐ แห่ง

การไฟฟ้า

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีไฟฟ้าใช้จำนวน ๑๓ หมู่บ้าน คิดเป็น ร้อยละ ๙๐ 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 ๒๘,๓๐๘ บาท/ครัวเรือน /ปี

(ข้อมูลอ้างอิงจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม รายงานสถิติรายได้เฉลี่ยของครัวเรือนในประเทศไทย ปี ๒๕๖๘)

การปศุสัตว์

มีการเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่ใช้ไว้บริโภคในครัวเรือน เหลือจากบริโภคจึงจะจำหน่ายภายในท้องถิ่น เช่น โค กระบือ ไก่ เป็ด ปลาตุ๋ก กบ เป็นต้น

การท่องเที่ยว

ถ้ำดอยเวียงแก้ว ถ้ำอิฐ ถ้ำปูน อ่างเก็บน้ำบ้านแม่เตย อ่างเก็บน้ำบ้านวังมน และสถานที่เกิดครูบาขาวปี ม.๑๔ บ้านแม่เตยพัฒนา

อุตสาหกรรม

- บริษัท เค วาย พี ธุรกิจการเกษตร จำนวน ๑ แห่ง

- ฟาร์มโคนม หมู่ที่ ๑๕ จำนวน ๑ แห่ง

- โรงโม่หิน หมู่ที่ ๑ จำนวน ๒ แห่ง

- บริษัท พี-มิคซ์ โปรดักส์ จำนวน ๑ แห่ง

การพาณิชย์/กลุ่มอาชีพ

พื้นที่ในเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ชุมชนส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร มีร้านค้าอุปโภค บริโภค พร้อมทั้งตลาดนัดสัญจรจากต่างถิ่นเข้ามาให้บริการประชาชนอยู่ประจำ

ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนา

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัด จำนวน ๑๑ แห่ง

ประเพณีและงานประจำปี

งานประเพณีของประชาชนคือ งานเปลี่ยนผ้าครุบาทขาวปี สรงน้ำพระธาตุตามวัดต่างๆ จะมีงานประจำปีที่เป็นงานบุญสำคัญของแต่ละหมู่บ้าน งานบุญเดือน ๔ (दानข้าวใหม่) งานลอยกระทง รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุในช่วงสงกรานต์ วันที่ ๑๓ เมษายนของทุกปี

ภูมิปัญญาและงานประจำปี

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่สืบทอดกันมาแต่บรรพบุรุษ และปัจจุบันยังไม่เลือนหายไป ยังมีลูกหลานสานต่อและสืบทอดต่อๆ กันมา คือ

- ด้านเกษตรกรรม มีการทำเกษตรแบบผสมผสาน ตามแนวพระราชดำริ โดยการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้โดยการปลูกพืชผักสวนครัว ไม้ยืนต้น และการเลี้ยงสัตว์ผสมผสานกันไป การทำหุ้नไล่กา

- ด้านหัตถกรรม มีการทำเครื่องจักรสาน เครื่องมือในการทำประมง การทอเสื่อ การทอผ้าฝ้ายเพื่อประดิษฐ์สิ่งของเครื่องใช้และเครื่องนุ่งห่ม การทำโคมลอยฟ้า การสานสวิง ยอ เป็นต้น

- การถนอมอาหาร มีการถนอมอาหารเพื่อเก็บและรักษาอาหาร เพื่อชะลอการเน่าเสียของอาหาร หรือการป้องกันอาหารเป็นพิษ ในขณะที่ยังรักษาคุณค่าทางโภชนาการ สี สัน และกลิ่นยังคงอยู่ เช่น การดอง การตาก การกวน การแช่อิ่ม

- ภาษาที่ใช้ในสื่อสาร คือ ภาษาถิ่นภาคเหนือ และใช้ภาษากลางในการติดต่องาน /ราชการ

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- ลำไยสีทองอบแห้ง

- ผ้าฝ้ายทอมือ เช่น กระเป๋า ผ้าถุง ผ้าพันคอ ฯลฯ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

เนื่องจากพื้นที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ส่วนมากเป็นภูเขาและป่าไม้ ดังนั้นทรัพยากรธรรมชาติพืชน้ำมาให้เกิดประโยชน์ คือ แหล่งน้ำ ป่าไม้ แร่ดีบุก แร่แมงกานีส ถ้ำหลวงแม่ละงอง อุทยานดอยเวียงแก้ว ห้วยมะเหลบ อ่างเก็บน้ำแม่เทย ถ้ำอิฐ ถ้ำปูน

น้ำ

- ฝาย	จำนวน	๓	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๑๒๐	แห่ง
- บ่อโยก	จำนวน	๑๕	แห่ง
- บ่อบาดาล	จำนวน	๗๐	แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน	จำนวน	๕๔	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 และแม่น้ำลี้ ซึ่งเป็นแม่น้ำที่ใช้ในการเกษตร อุปโภค บริโภค ประชาชนในพื้นที่สามารถทำนาได้ปีละ ๑ ครั้ง คือ นาปี และปลูกพืชไร่ ที่ใช้น้ำจากธรรมชาติ คือ ฝนนั่น

ความต้องการของประชาชนและสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบรวมทั้งการวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้วมีเส้นทางคมนาคมในเขตพื้นที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และถนนลูกรัง โดยผู้บริหารมีนโยบายดำเนินการหรือประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนา ปรับปรุง และก่อสร้าง เส้นทางคมนาคม เพื่อให้สามารถใช้งานได้สะดวก ประชาชนใช้สัญจรด้วยความปลอดภัย

- การปรับปรุงไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะให้เพียงพอครอบคลุมพื้นที่ ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรสำหรับพื้นที่ทำการเกษตร และประสานการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อครัวเรือน การใช้พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานสะอาด ทดแทนการใช้พลังงานไฟฟ้าที่ใช้ในการผลิตน้ำประปา แสงสว่าง เครื่องยนต์ เครื่องจักรกลต่างๆ

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๑.๑ ดำเนินโครงการก่อสร้าง ,ซ่อมแซมถนนในเขตพื้นที่ เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้ดีและครอบคลุมพื้นที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๑.๓ ขุดลอกลำห้วย ขุดอ่างกักเก็บน้ำ เจาะน้ำบาดาล เพิ่มแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร และขยายเขตประปาหมู่บ้าน เพื่อให้มีน้ำไว้ใช้ในการอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ และการเกษตร

- จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ข้าวโพด ข้าว ลำไย กะหล่ำ กระเทียม หอมแดง เป็นต้น รายได้ส่วนใหญ่มาจากการเกษตร และลำดับต่อมา คือ อาชีพค้าขาย และรับจ้างทั่วไป ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประกอบเกษตรกรรม คือ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ไม่มีตลาดรองรับสินค้าทางการเกษตร จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อรายได้ของเกษตรกรในพื้นที่

- การต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ จากการเกิดผลกระทบที่เกิดทางธรรมชาติ เช่น พายุ วาตภัย ทำให้พืชผลทางการเกษตรเสียหาย

แนวทางการแก้ไขปัญห

- ๒.๑ ฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร และกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๓ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพเสริม โดยการจัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการฝึกอาชีพ การจัดตั้งกลุ่มการฝึกและพัฒนาอาชีพในชุมชน

๓. ด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรในจุดสำคัญในการสัญจรไปมาของประชาชน
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย ให้ครบถ้วนและถูกต้อง
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนเพิ่มขึ้น

จากการสำรวจข้อมูลด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธีมีความปลอดภัยอยู่แล้ว เส้นทางจราจรมีไฟฟ้าส่องสว่าง รวมทั้งมีการติดตั้งกระจกโค้งเพื่อลดอุบัติเหตุทางถนนให้กับประชาชนด้วย

จากการสำรวจข้อมูลด้านยาเสพติด ปัญหายาเสพติดในชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการสอดส่องดูแลประชาชน รมรณรงค์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้กับเด็กและเยาวชนในเขตพื้นที่ รวมถึงมีโครงการต่างๆ เพื่อรณรงค์และลดปัญหาด้านยาเสพติดในชุมชน

แนวทางการแก้ไขปัญห

- ๓.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ใน การพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ๓.๒ การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- ๓.๓ การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนยังขาดความสนใจเรื่องการเมืองการปกครอง และการมีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ด้านการพัฒนารายได้ ยังมีการพัฒนาอาชีพเป็นกระจุก ยังไม่กระจายมากพอ

แนวทางการแก้ไขปัญห

- ๔.๑ การให้ความรู้ด้านข่าวสารและบริหารโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ช่องทางข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลทางเพจ เฟซบุ๊ก ฯลฯ
- ๔.๒ จัดการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องต่างๆ

๕.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับการเพาะปลูกที่อยู่ออาศัยร้านค้า และมีทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน ต้นไม้ ปัญหาคือ เนื่องจากพื้นที่บางส่วนเป็นที่ลุ่มเกิดน้ำท่วมขัง จึงส่งผลกระทบต่อพืชผลทางการเกษตรของประชาชนทำให้เกิดการเสียหายต่อผลผลิตทางการเกษตร

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๕.๑ มีการรณรงค์เรื่องการทิ้งขยะ เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักถึงการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ให้ความรู้ในการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย

๖. ด้านการสาธารณสุข

- จากการสำรวจข้อมูลด้านสาธารณสุข ประชากรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี แต่จะมีกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่ ที่จะมีโรคประจำตัว เช่น ความดัน เบาหวาน เป็นต้น การแก้ไขปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกัน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลตัวเองในการรักษาสุขภาพ มีการจัดหาอุปกรณ์หรือของใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลเบื้องต้น และมี อสม.ช่วยประสานงานและดูแลผู้ป่วยทุพพลภาพ โดยดำเนินการอย่างถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย ที่กำหนดอำนาจไว้

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๖.๑ จัดการอบรมผู้นำด้านสุขภาพอนามัยในชุมชน

๖.๒ ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ด้านการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ด้านการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประชุมหมู่บ้านเพื่อที่จะรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ในการรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดการรับส่งนักเรียนเพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักเรียน ซึ่งยังคงมีบางศูนย์ที่ประชาชนในพื้นที่ยังอยากคงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ จึงเป็นการรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ครบจำนวนศูนย์ทั้งหมดที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๗.๑ การส่งเสริมการศึกษา

๗.๒ การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา

๗.๓ การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น

๘. ด้านการสวัสดิการสังคม

- จากการสำรวจข้อมูลด้านสวัสดิการสังคม ประชากรในกลุ่มผู้สูงอายุมีมากขึ้น และมีปัญหาด้านสุขภาพ ทำให้การเป็นอยู่เกิดปัญหามากยิ่งขึ้น เนื่องจากขาดการเอาใจใส่ หรือขาดการดูแลที่ถูกต้องเกิดปัญหาหลายๆ ด้านตามมา รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการครองชีพสูงขึ้น

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๖.๑ จัดกิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ

๖.๒ ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เบื้องต้นในการดูแลสุขภาพ

๖.๓ มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลกลุ่มเปราะบางและประสานงานให้ความช่วยเหลือ

ด้านสวัสดิการสังคม

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- จากการสำรวจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ยังมีปัญหาในการขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากมีความล่าช้า (ในบางกรณี) เกี่ยวกับการส่งข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐตามลำดับขั้นตอน การปฏิบัติงานจึงยังต้องใช้เวลามากอยู่พอสมควร

แนวทางการแก้ไขปัญหา

- ๗.๑ เจ้าหน้าที่รวบรวมข้อมูลและจัดทำข้อมูลเพื่อให้มีความรวดเร็วขึ้น
- ๗.๒ ประสานหน่วยงานต่างๆ เพื่อหาวิธีแก้ไขในทางปฏิบัติ
- ๗.๓ ส่งเจ้าหน้าที่ทำการฝึกฝนตรงตามตำแหน่ง เพื่อให้การช่วยเหลือมีประสิทธิภาพ

มากยิ่งขึ้น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้วนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเวียงแก้ว คือ “เวียงแก้วเข้มแข็ง เกษตรมั่นคง เศรษฐกิจชุมชนพัฒนา บริการรัฐทันสมัย สิ่งแวดล้อมปลอดภัย ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี” เพื่อให้ตำบลเวียงแก้ว เป็นเมืองแห่งการเกษตรและส่งเสริมด้านการเศรษฐกิจ อย่างเป็นระบบครบวงจรและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น และมีความเป็นอยู่ที่ทันสมัยทันโลกทันเหตุการณ์ต่างๆ มีความปลอดภัยในการใช้ชีวิต สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเวียงแก้ว ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๕.๑ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑.๑ วิสัยทัศน์ “เวียงแก้วเข้มแข็ง เกษตรมั่นคง เศรษฐกิจชุมชนพัฒนา บริการรัฐทันสมัย สิ่งแวดล้อมปลอดภัย ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

๕.๑.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ ๑. การส่งเสริมวัฒนธรรมการท่องเที่ยวแบบสมดุลและยั่งยืน

กลยุทธ์	ผลผลิต/โครงการ
๑.๑ ส่งเสริมกระบวนการทำนุบำรุง และการ ธำรงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ของมรดกทางวัฒนธรรมด้วย กระบวนการมีส่วนร่วม	๑. โครงการจัดการความรู้ภูมิวัฒนธรรมท้องถิ่น ๒. โครงการอนุรักษ์ สืบสานวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น ๓. โครงการพัฒนา พื้นฟู แหล่งโบราณสถาน และแหล่งเรียนรู้ แบบมีส่วนร่วม
๑.๒ พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวให้มี คุณภาพและเกิดความยั่งยืน	๔. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน/หมู่บ้าน ๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ๖. ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวในชุมชน ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ ๒. การพัฒนาอุตสาหกรรม และเศรษฐกิจชุมชน

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

ยุทธศาสตร์ ๓. การส่งเสริมพัฒนาการเกษตร

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

ยุทธศาสตร์ ๔. การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ

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

ยุทธศาสตร์ ๕. การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และความมั่นคง

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

ยุทธศาสตร์ ที่ ๖ 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

(ข้อมูลจากแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

๕.๒ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ 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 พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
 - ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
 - ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้วได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๖.๑ ภารกิจหลัก

- 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 ภารกิจรอง

- 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 โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาในการกิจหลักตามวิสัยทัศน์ ดังนี้

๑. พัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้มีมาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่เอื้อและสนับสนุนพัฒนาการเกษตร

๒. มุ่งพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร สาธารณูปโภค ไฟฟ้า น้ำประปา

๓. การส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปและวัฒนธรรม จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เช่น อ่างเก็บน้ำห้วยมะเหลบ อุทยานดอยเวียงแก้ว ถ้ำอิฐ 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 โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวน ทั้งสิ้น ๗๒ อัตรา มีคนครองตำแหน่ง ๔๖ อัตรา อัตราว่าง ๒๖ อัตรา และเนื่องจากในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีบุคลากรโอน ย้าย ไปดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และมีการรับโอนบุคลากรจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น รวมถึงมีบุคลากรได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในสายงานผู้บริหาร สายงานผู้ปฏิบัติและมีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง การยุบเลิกตำแหน่ง ยอดบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว สรุปยอด ณ วันที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) มีจำนวนกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๖๖ อัตรา (จำนวนที่รอจัดสรรจากกรมฯ ๖ อัตรา) จำแนกได้ดังนี้

๑) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๗ อัตรา มีคนครอง ๑๗ อัตรา อัตราว่าง ๑๐ อัตรา

๒) ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา (มีคนครอง)

๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๖ อัตรา มีคนครอง ๑๔ อัตรา อัตราว่าง ๒ อัตรา

๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา มีคนครอง ๙ อัตรา อัตราว่าง ๔ อัตรา

๕) ข้าราชการครู จำนวน ๓ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)

๖) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก) ๔ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)

๗) พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบล

เวียงแก้ว ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

ตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ กลาง/ต้น

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งลักษณะงานเกี่ยวกับการ ปฏิบัติตามนโยบายของแผนงาน ที่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ คณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้กำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นต่อนายกองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น คณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงาน ภายในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมด รับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณาทำความเข้าใจ สรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดตั้ง ยุบหรือเปลี่ยนแปลงเขตองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนา ส่งเสริมอาชีพ การทะเบียนและบัตร การศึกษา การ เลือกตั้ง งานเลขานุการสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนราชการสำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และ เลขานุการนายกฯ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง สังกัด สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วน ตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานเผยแพร่วิชาการ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานธุรการ งานสาธารณสุข งานสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและเฝ้าระวัง งานควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ใดใน อบต.เป็นการเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของ อบต. มีอัตรากำลัง ๒๒ อัตรา แยกได้ ดังนี้

ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบล รวมจำนวน ๑ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ รวมจำนวน ๘ อัตรา

ประเภทวิชาการ ประกอบด้วย นักทรัพยากรบุคคล ,นักวิเคราะห์นโยบายและ
แผน,นิติกร, นักวิชาการเกษตร และนักวิชาการสาธารณสุข รวมจำนวน ๕ อัตรา

ประเภททั่วไป ประกอบด้วย เจ้าพนักงานธุรการ, เจ้าพนักงานสาธารณสุข,
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมจำนวน ๓ อัตรา

ลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย, พนักงานขับรถยนต์, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๒), ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสา
ธารณภัย รวมจำนวน ๕ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย คนงานทั่วไป รวมจำนวน ๗ อัตรา

สำนักปลัด มีจำนวนอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และได้รายงานสายงานบริหารที่
ว่างต่อ ก.อบต.จังหวัด รับทราบ เพื่อขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ กสอ. ได้เปิดสอบแข่งขัน รวมถึงการ
คาดการณ์ถึงการมีอัตรากำลังทดแทนในอนาคตจากผู้ที่เกี่ยวข้องอายุ

๒. กองคลัง

ส่วนราชการกองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน งานการรับเงิน
งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่ง
เงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี
งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ
งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานจัดสรร
เงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทางบทดลอง
ประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์
และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานธุรการ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้
คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ
มอบหมายมีอัตรากำลัง ทั้งหมด ๑๑ อัตรา แยกได้ดังนี้

ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ รวมจำนวน ๕ อัตรา

ประเภทวิชาการ ประกอบด้วย นักวิชาการเงินและบัญชี รวมจำนวน ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป ประกอบด้วย เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี, เจ้าพนักงานจัดเก็บ
รายได้, เจ้าพนักงานพัสดุ (๒) รวมจำนวน ๔ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี,
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุและผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ รวม จำนวน ๔
อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง มีปริมาณงานในจำนวนมาก กำลังคนยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ซึ่งมีตำแหน่งว่างที่จะมีการรับโอน (ย้าย) และคาดว่าจะมีการปรับปรุงตำแหน่ง ปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้เหมาะสมกับลักษณะงานและบุคคลต่อไป

๓. กองช่าง

ส่วนราชการกองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ การรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานธุรการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีอัตรากำลัง ทั้งหมด ๑๒ อัตรา แยกได้ดังนี้

ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ รวมจำนวน ๓ อัตรา

ประเภทวิชาการ ไม่มี

ประเภททั่วไป ประกอบด้วย นายช่างโยธา (๒ อัตรา) และนายช่างไฟฟ้า รวมจำนวน

๓ อัตรา

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

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย คนงาน รวมจำนวน ๓ อัตรา

โครงสร้างของกองช่างมีการกำหนดตำแหน่งที่ยังไม่ครบโครงสร้าง จึงขอกำหนดตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติ ระดับวิชาการเพิ่มขึ้นในแผนอัตรากำลัง ๑ ตำแหน่ง

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 ๑๔ อัตรา แยกได้ดังนี้

ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ รวมจำนวน ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ ประกอบด้วย นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป ไม่มี

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

สายงานการสอน รวมจำนวน ๑๑ อัตรา

ประเภทข้าราชการครู/พนักงานครู ประกอบด้วย ครู จำนวน ๓ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๔ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย ผู้ดูแลเด็ก (๔อัตรา) รวมจำนวน ๔ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ว่าง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว รอการจัดสรรบุคลากรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร และสรรหาตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปแทนตำแหน่งที่ว่างต่อไป

๕. กองสวัสดิการสังคม

ส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการ สังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีอัตรากำลัง ทั้งหมด ๑ อัตรา แยกได้ดังนี้

ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ รวมจำนวน ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน รวมจำนวน ๑ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม มีตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๓ อัตรา รอการรับโอน (ย้าย) และรอการจัดสรรบุคลากรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๖.หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์ จากทรัพย์สินของ อบต. งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สายงานผู้ปฏิบัติ รวมจำนวน ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา

ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ให้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน คือ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลาน อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน และองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนปม อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน โดยมีผลการเปรียบเทียบ ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง ที่อยู่กลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

ลำดับ ที่	รายงาน	อบต.เวียงแก้ว	อบต.แม่ลาน	อบต.ตะเคียนปม
๑	จำนวนหมู่บ้าน (หมู่บ้าน)	๑๓	๗	๑๒
๒	ขนาดพื้นที่ (ตร.กม)	๒๓๘	๑๘๐	๑๔๒
๓	จำนวนประชากร (คน)	๗,๑๘๒	๒,๙๓๕	๖,๗๙๑
๔	งบประมาณรายจ่าย ปี ๖๙	๖๑,๕๐๐,๐๐๐	๓๔,๔๔๔,๐๐๐	๕๔,๕๐๐,๐๐๐
๕	พนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗	๑๖	๒๕
๖	พนักงานครู (งบกรมฯ)	๓	๓	๒
๗	พนักงานจ้างภารกิจ(งบกรมฯ)	๔	๑	๖
๘	ลูกจ้างประจำ	๑	-	๑
๙	พนักงานจ้างทั่วไป (งบกรมฯ)	๒	-	-
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๖	๖	๙
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๓	๑	๑๔
รวมจำนวนอัตรากำลัง		๖๖	๒๗	๕๖

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลานและองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนปม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลมาจากด้านงบประมาณ ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเพิ่มตำแหน่งจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ปัจจุบันไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้ประกาศรับโอนและได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหาร และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นจากการโอน ย้าย และการจัดสรรผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการจัดสรรตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคต่างๆ ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้บริหารงาน บริหารคนได้อย่างถูกต้องตามแนวทางและบริบทในด้านต่างๆ นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม 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)			
- มีระเบียบกฎหมาย เฉพาะในการทำงานใน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	- อ้างอิงระเบียบเก่า และปฏิบัติตามแนวทาง เดิมที่เคยทำ	- มีอิสระในการแสดง ความคิดเห็นและเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วน ร่วม	- ระเบียบกฎหมาย เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเกิด ปัญหาในการบริหารจัดการที่ ต่อเนื่อง
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
- สามารถเปิดกรอบ อัตรากำลังตามภาระ งานที่เกิดขึ้นได้ - ขอบเขตการทำงานมี ความชัดเจนตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่าง กัน ทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	- การให้บริการในแต่ละ ด้านมีความแม่นยำ	- บุคลากรบางส่วนได้รับการ บรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับ ภูมิลำเนา
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
- งบประมาณรายจ่าย ประจำปีมีเพียงพอต่อ การพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล	- งบประมาณที่ใช้ในการ พัฒนารายบุคคลได้รับ การจัดสรรน้อย	- องค์การบริหารส่วน ตำบลเวียงแก้ว สามารถ ให้งบประมาณในการ เข้ารับการพัฒนาทันต่อ เวลา	- งบประมาณรายรับแต่ละ ไตรมาส
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่อง อำนวยความสะดวก ทั่วถึง	- บุคลากรยังขาดทักษะ ในการใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีที่มีในการ ทำงาน	- เทคโนโลยีที่สามารถ ทำงานได้รวดเร็วและ ทันเวลาและเหตุการณ์	- จากสภาพอากาศและที่ตั้ง ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ใน เวลาเร่งด่วน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
- องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากรทุกปี	- บุคลากรหลากหลายประเภทตำแหน่งหลากหลายคุณวุฒิ 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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – พ.ศ. ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานแผนพัฒนาบุคลากร	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานแผนพัฒนาบุคลากร	

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – พ.ศ. ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
(ต่อ) - งานส่งเสริมการเกษตร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานนิติการ - งานการรักษาวินัย - งานการดำเนินการทางวินัย - งานการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ - งานการเลือกตั้ง - งานสาธารณสุข - งานสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันกันและเฝ้าระวัง - งานควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานเฝ้าระวัง - งานบำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณงานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานแผนงานและโครงการ - งานธุรการ	- งานส่งเสริมการเกษตร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานนิติการ - งานการรักษาวินัย - งานการดำเนินการทางวินัย - งานการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ - งานการเลือกตั้ง - งานสาธารณสุข - งานสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันกันและเฝ้าระวัง - งานควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานเฝ้าระวัง - งานบำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณงานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานแผนงานและโครงการ - งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – พ.ศ. ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง - งานการจ่ายเงิน - งานการรับเงิน - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานการพัฒนารายได้ - งานนำส่งเงิน - งานการเก็บรักษาเงินและเอกสารการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ - งานฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ-จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง - งานการจ่ายเงิน - งานการรับเงิน - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานการพัฒนารายได้ - งานนำส่งเงิน - งานการเก็บรักษาเงินและเอกสารการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ - งานฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ-จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง - งานสำรวจ - งานออกแบบ - งานเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ	๓. กองช่าง - งานสำรวจ - งานออกแบบ - งานเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ	

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – พ.ศ. ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
(ต่อ) - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติ - โครงสร้าง พื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบงานก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำประวัติติดตาม - งานควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ วัสดุ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล - งานธุรการ	- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติ - โครงสร้าง พื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบงานก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำประวัติติดตาม - งานควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ วัสดุ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล - งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – พ.ศ. ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๔. กองสวัสดิการสังคม - งานการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการ ทางร่างกายและสมอง - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานด้านจิตวิทยา - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำให้คำแนะนำทางวิชาการ	๔. กองสวัสดิการสังคม - งานการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการ ทางร่างกายและสมอง - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานด้านจิตวิทยา - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำให้คำแนะนำทางวิชาการ	
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษาในระบบ การศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานการศึกษา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษาในระบบ การศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานการศึกษา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – พ.ศ. ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
(ต่อ) - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการกีฬาและนันทนาการ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินองค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานตรวจสอบ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการกีฬาและนันทนาการ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินองค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานตรวจสอบ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยและสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑ ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒ รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
๓ หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๔ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖ นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗ นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๑๐ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑ เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๑๒ เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๑๓ นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๑๔ ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑	๑	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
๑๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๗ พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘ คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา



ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)									
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๒๕	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)									
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
๓๑	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๓๒	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๓	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
	พนักงานจ้าง								
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๘	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)									
๓๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๔๐	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่เตย									
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	สรรหาได้ต่อเมื่อได้รับการจัดสรร อัตรากำลังจาก กสผ.			
๔๓	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่แตต									
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	สรรหาได้ต่อเมื่อได้รับการจัดสรร อัตรากำลังจาก กสผ.			
๔๖	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไร่									
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	สรรหาได้ต่อเมื่อได้รับการจัดสรร อัตรากำลังจาก กสผ.			
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินงบประมาณ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังมน									
๕๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	สรรหาได้ต่อเมื่อได้รับการจัดสรร อัตรากำลังจาก กสผ.			
๕๒	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (เงิน อุดหนุน)
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (เงิน อุดหนุน)
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (เงิน งบประมาณ)

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันป่าสัก									
๕๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	สรรหาได้ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังจาก กสอ.			
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันวิไล									
๕๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	สรรหาได้ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังจาก กสอ.			
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
๕๙	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)								
๖๐	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๖๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
	พนักงานจ้าง								
๖๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๖๓	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
	รวม	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒	+๓/-๓	-	-	

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

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้าง				การค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๖๓๓,๓๒๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๓๗,๕๒๐	๔๐,๒๐๐	๔๒,๖๐๐	๔๕,๖๐๐	๓๗,๕๒๐	๔๐,๒๐๐	๔๒,๖๐๐	๔๕,๖๐๐	๕๒,๖๑๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๓๑,๕๒๐	๓๓,๘๕๐	๓๕,๗๖๐	๓๘,๑๕๐	๓๐,๕๒๐	๓๒,๘๕๐	๓๕,๗๖๐	๓๘,๑๕๐	๔๕,๑๕๐
๓	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๒๘,๐๖๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๒๘,๐๖๐	๒๙,๕๗๐	ว่างเต็ม
๔	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๒๘,๐๖๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๒๘,๐๖๐	๒๙,๕๗๐	ว่างเต็ม
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๒๘,๐๖๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๒๘,๐๖๐	๒๙,๕๗๐	ว่างเต็ม
๖	นักวิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๓๓,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๕,๐๔๐	๑๖,๕๕๐	๑๘,๐๖๐	๑๕,๐๔๐	๑๖,๕๕๐	๑๘,๐๖๐	๑๙,๕๗๐	ว่างเต็ม
๗	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๓๓,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๕,๐๔๐	๑๖,๕๕๐	๑๘,๐๖๐	๑๕,๐๔๐	๑๖,๕๕๐	๑๘,๐๖๐	๑๙,๕๗๐	ว่างเต็ม
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๒๘,๐๖๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๒๘,๐๖๐	๒๙,๕๗๐	ว่างเต็ม
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๒๘,๐๖๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๒๘,๐๖๐	๒๙,๕๗๐	ว่างเต็ม
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๖๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๒๘,๐๖๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๒๘,๐๖๐	๒๙,๕๗๐	ว่างเต็ม
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๓๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๕,๐๔๐	๑๖,๕๕๐	๑๘,๐๖๐	๑๕,๐๔๐	๑๖,๕๕๐	๑๘,๐๖๐	๑๙,๕๗๐	ว่างเต็ม
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๖๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๕,๐๔๐	๑๖,๕๕๐	๑๘,๐๖๐	๑๕,๐๔๐	๑๖,๕๕๐	๑๘,๐๖๐	๑๙,๕๗๐	ว่างเต็ม
๑๓	ลูกจ้างประจำ		๑	๑	๓๘๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๕,๐๔๐	๑๖,๕๕๐	๑๘,๐๖๐	๑๕,๐๔๐	๑๖,๕๕๐	๑๘,๐๖๐	๑๙,๕๗๐	ว่างเต็ม
๑๔	พนักงานจ้าง		๑	๑	๒๕๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	ว่างเต็ม
๑๕	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๓๖,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	ว่างเต็ม
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๖,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	ว่างเต็ม
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	๑	๑๓๖,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	ว่างเต็ม
๑๘	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๓๖,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	ว่างเต็ม
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๓๖,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	ว่างเต็ม
๒๐	พนักงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	ว่างเต็ม
๒๑	พนักงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	ว่างเต็ม
๒๒	พนักงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	ว่างเต็ม
๒๓	พนักงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	ว่างเต็ม
๒๔	พนักงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	ว่างเต็ม
๒๕	พนักงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	ว่างเต็ม
๒๖	กองคลัง (๑๔)		๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๒๘,๐๖๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๒๘,๐๖๐	๒๙,๕๗๐	ว่างเต็ม
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๒๘,๐๖๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๒๘,๐๖๐	๒๙,๕๗๐	ว่างเต็ม
๒๘	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๒๘,๐๖๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๒๘,๐๖๐	๒๙,๕๗๐	ว่างเต็ม
๒๙	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๒๘,๐๖๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๒๘,๐๖๐	๒๙,๕๗๐	ว่างเต็ม
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๓๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๕,๐๔๐	๑๖,๕๕๐	๑๘,๐๖๐	๑๕,๐๔๐	๑๖,๕๕๐	๑๘,๐๖๐	๑๙,๕๗๐	ว่างเต็ม
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	ว่างเต็ม



ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๔๗,๕๐๐	-	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	ว่างเดิม ขุดเล็กปี ๓๐
๓๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๐๓,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓๖,๒๕๐	๓๕๖,๕๒๐	๓๗๖,๗๙๐	ว่างเดิม ขุดเล็กปี ๓๐
๓๓	พนักงานจ้าง															
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๒๗,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓๖,๗๖๐	๒๕๖,๕๒๐	๒๗๖,๗๙๐	๑๔,๕๗๐
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๐๒,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑๑,๔๓๐	๒๓๑,๖๖๐	๒๕๑,๘๙๐	๑๖,๕๖๐
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๗๖,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘๖,๕๑๐	๒๐๖,๗๔๐	๒๒๖,๙๗๐	๑๔,๕๗๐
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๗๗,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘๗,๖๗๐	๒๐๗,๙๐๐	๒๒๗,๑๓๐	๑๔,๕๗๐
๓๘	พนักงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๕๘,๐๐๐	๑๔,๕๗๐
๓๙	กองช่าง (๐๕)															
๔๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๕,๑๒๐	๕๖๕,๑๒๐	๔๐,๒๖๐
๔๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๙๕,๓๒๐	กำหนดเพิ่มปี ๓๐
๔๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๙๐,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐๐,๙๒๐	๒๒๐,๙๒๐	๒๔๐,๙๒๐	๑๕,๕๗๐
๔๓	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๐๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑๙,๖๔๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๕๙,๖๔๐	๑๗,๕๗๐
๔๔	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐๗,๙๐๐	๓๒๗,๙๐๐	๓๔๗,๙๐๐	ว่างเดิม
๔๕	พนักงานจ้าง															
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑๓,๕๒๐	๒๓๓,๕๒๐	๒๕๓,๕๒๐	๑๖,๕๖๐
๔๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๗๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘๗,๙๖๐	๒๐๗,๙๖๐	๒๒๗,๙๖๐	๑๔,๕๗๐
๔๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๗๘,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘๘,๐๘๐	๒๐๘,๐๘๐	๒๒๘,๐๘๐	๑๔,๕๗๐
๔๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	๑	๒๔๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๙,๙๖๐	๒๗๙,๙๖๐	๒๙๙,๙๖๐	๒๐,๖๖๐
๕๐	พนักงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๕๘,๐๐๐	๑๔,๕๗๐
๕๑	พนักงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๕๘,๐๐๐	๑๔,๕๗๐
๕๒	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๕)															
๕๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๕๕,๖๐๐	๔๗๕,๖๐๐	ว่างเดิม
๕๔	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖๕,๓๒๐	๓๘๕,๓๒๐	๔๐๕,๓๒๐	ว่างเดิม
๕๕	พนักงานจ้าง															
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๓,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙๓,๐๘๐	๒๑๓,๐๘๐	๒๓๓,๐๘๐	๑๔,๕๗๐
๕๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่เตย															
๕๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๕๙	ครู		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๖๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม

งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๕๗๐	๒๕๖๙	บาท	(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๔,๘๓๑	๒๔,๕๓๕	๒๔,๕๓๕	(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๔,๘๓๑	๒๔,๕๓๕	๒๔,๕๓๕	(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๔,๘๓๑	๒๔,๕๓๕	๒๔,๕๓๕	(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙)



ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒
๑	๖๔,๕๗๕,๐๐๐	๖๗,๘๐๓,๗๕๐	๗๑,๑๙๓,๙๓๘

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ และ พ.ศ.๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาปบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๖๑,๕๐๐,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ คิดจาก $(๖๑,๕๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๖๑,๕๐๐,๐๐๐ = ๖๔,๕๗๕,๐๐๐$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ (๖๔,๕๗๕,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ คิดจาก $(๖๔,๕๗๕,๐๐๐ \times ๕\%) + ๖๔,๕๗๕,๐๐๐ = ๖๗,๘๐๓,๗๕๐$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ (๖๗,๘๐๓,๗๕๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ คิดจาก $(๖๗,๘๐๓,๗๕๐ \times ๕\%) + ๖๗,๘๐๓,๗๕๐ = ๗๑,๑๙๓,๙๓๘$

* ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

* ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่า

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

ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

* ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ * ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)

หน่วยตรวจสอบภายใน

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	กองคลัง (นักบริหารการคลัง ระดับต้น)	กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	กองสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
๑. นักวิชาการปกครองชำนาญการ คำลบล ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเหมาจ้าง งานวางแผนพัฒนาบุคลากร ๒ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ข้าราชการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล ๓. นักการ ปฏิบัติการ - งานนิติการ - งานการพิจารณาเรื่องร้องเรียนจาก ส่วน คำลบล ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเหมาจ้าง - งานวางแผนพัฒนาบุคลากร - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ข้าราชการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล ๓. นักการ ปฏิบัติการ - งานนิติการ - งานการพิจารณาเรื่องร้องเรียนจาก ส่วน คำลบล ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเหมาจ้าง - งานวางแผนพัฒนาบุคลากร - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ข้าราชการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล	๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ ๒ เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ชง. - งานฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี ๓. เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ปจ. - งานเกี่ยวกับกาจัดซื้อ-จัดจ้าง จัดหา - งานการจำหน่าย พักติ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่างๆ ๔.เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ปจ./ชง. (ว่าง) - งานเกี่ยวกับงบประมาณพัสดุทุกประเภท ๕. เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ ชง. - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานการพัฒนารายได้ - งานคลังเงิน ๖. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (การกิจ) - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงิน - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๗. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (การกิจ) - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ ๘. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ (การกิจ) - งานทะเบียนคุม ๙. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (การกิจ) - งานการจัดเก็บเงิน มาณการรับเงิน ๑๐. คนงาน (ทั่วไป) - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ฯลฯ	๑. นายช่างโยธา ปจ. - งานออกแบบ - งานเขียนแบบ - งานประมาณ ราคา ๒. นายช่างโยธา ปจ. - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อผูกพันด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ ๓. นายช่างไฟฟ้า ปจ./ชง. (ว่าง) - งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟ สัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ) - งานบริการข้อมูล - งานธุรการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (การกิจ) - งานสำรวจ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้าง พื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แอ่งน้ำ ๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (การกิจ) - งานจัดทำประวัติติดตาม - งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟ สัญญาณจราจร ๖. พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเล็กกลาง (การกิจ) (2) - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อม บำรุง - งานควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล และ ยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยาน พาหนะ ๗. คนงาน (ทั่วไป 3) (ว่าง 1) - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ฯลฯ	๑. นักวิชาการศึกษา ปค. - งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา - งานพัฒนการศึกษาในระดับประถมศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา ๒. ครู (3) (ว่าง 2) - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานยกย่องและเชิดชูคุณธรรม ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ) - งานธุรการ - งานภาษาศาสนา - งานนางสาวศิลปประวีร์ ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ 4) (ว่าง 1) - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป 4) (ว่าง 2) - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ฯลฯ	๑. นักพัฒนาชุมชน ปค./ชก. (ว่าง) - งานการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม - งานส่งเสริมและพัฒนาเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง - งานด้านจิตวิทยา ๒. เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชน ปจ./ชง. (ว่าง) - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการ พัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ด้อยโอกาส - ผู่วิธีพี่ ผู้ประสานวิทยิต่างๆ - งานพัฒนาชุมชน ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (การกิจ) - งานรายงานไปยังจังหวัดผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ฯลฯ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายวิชัย วงศ์บุญมา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๓-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๓๑,๓๒๐ (๕๖,๖๑๐ x ๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	๖๓๙,๓๒๐
๒	ว่าที่ร้อยตรีภมร อินแสง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๓-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๓๐,๑๖๐
๓	○	○	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)	ต้น	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๔	นางกรรณกานต์ เล็กจำลอง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก.	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก.	๓๓๙,๗๒๐ (๒๘,๓๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๙,๗๒๐
๕	นางสาวมณฑิรา ทรัพย์ไทย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ x ๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๖	นายพัฒน์พล นันดา	นิติศาสตรบัณฑิต	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๐๑	นิติกร	ป.ก.	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๗	นางสาวเกศินี อัดยะกาศ	รัฐศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยม)	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๒๓๐,๔๘๐ (๒๒,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๘๐
๘	○	○	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๙	-	-	-	-	ป.ก./ชก.	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๑๐	นางสาววิรัช สดรอง	บริหารงานบัณฑิต (เกียรตินิยม)	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๓๖๘,๕๒๐ (๓๐,๗๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๘,๕๒๐
๑๑	○	○	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๒๘๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๒	นายสมศักดิ์ คำปันแสน	รัฐศาสตรบัณฑิต	๕๓-๓๐-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๕๓-๓๐-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	(ค่ากลางเงินเดือน) ๒๖๑,๕๖๐ (๒๑,๘๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๑,๕๖๐
๑๓	นางรัชฎาภรณ์ วันดี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	-	ลูกจ้างประจำ นักจัดการงานทั่วไป พนักงานจ้าง	-	-	-	-	๓๘๘,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๘,๔๐๐
๑๔	นายประสิทธิ์ชัย นันดา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๒๕๒,๐๐๐ (๒๑,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๒,๐๐๐
๑๕	๐	๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ขุนเสกปี ๕๐
๑๖	นายประวิทย์ อินทสม	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๒,๖๘๐ (๑๔,๓๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๒,๖๘๐
๑๗	นายอดิศักดิ์ ดุ้ยหล้า	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๒๐๕,๕๖๐ (๑๗,๑๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๕,๕๖๐
๑๘	๐	๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ขุนเสกปี ๕๐
๑๙	นางกาญจนา จิตหาญ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายวิรุจ แก้วคำปัน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายสุภกิจ ปินวิสุ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐



ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๒	ส.อ.วิสูตร พรหมวิหาร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(๔,๐๐๐ x ๑๒) ๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายรณชัย กันใจ	พุทธศาสนบาลี (๒๓ ปี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(๔,๐๐๐ x ๑๒) ๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	○	○	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(๔,๐๐๐ x ๑๒) ๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๕	○	○	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(๔,๐๐๐ x ๑๒) ๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๖	นางสาวพรหมทิพา ปัญญาชัย	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๕๓-๓-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (๐๔)	ต้น	๕๓-๓-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (๐๔)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๒๕,๑๒๐
๒๗	นางสาวธนากร น้อยเป็ง	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๕๓-๓-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (๐๔)	ขก.	๕๓-๓-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (๐๔)	ขก.	(๔๐,๒๖๐ x ๑๒) ๕๐๕,๕๖๐	-	-	๕๐๕,๕๖๐
๒๘	-	-	-	-	-	๕๓-๓-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ขก.	(๕๒,๑๓๐ x ๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๒๙	นางสาวนันท์นภัส โพธิบาล	ปวส. (การบัญชี)	๕๓-๓-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๕๓-๓-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๓๒๘,๕๖๐	-	-	๓๒๘,๕๖๐
๓๐	นายธิดิต์ สีสยะ	ปวส. (การจัดการทั่วไป)	๕๓-๓-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๕๓-๓-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	(๒๗,๓๘๐ x ๑๒) ๒๐๕,๘๕๖	-	-	๒๐๕,๘๕๖
๓๑	○	○	๕๓-๓-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม จนเลิกปี ๗๐
๓๒	นางอ้อยใจ จิ๋วคำ	ปริญญาตรี (การสหกรณ์)	๕๓-๓-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๕๓-๓-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๓๓๓,๑๖๐	-	-	๓๓๓,๑๖๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง		(๒๖,๔๓๐ x ๑๒)			
๓๓	นางนันทิชา ตาแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๒๗,๖๔๐ (๑๘,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๗,๖๔๐
๓๔	นางสาวดวงใจ คนพรม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๐๒,๓๒๐ (๑๖,๘๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๒,๓๒๐
๓๕	นางนิกาลย์ ดวงจันทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การศึกษาศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๖,๔๐๐ (๑๑,๓๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๖,๔๐๐
๓๖	นางสาวพรทิพา จอมเมธี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๙๐๐ (๑๑,๕๗๕ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๙๐๐
๓๗	นางสาวสุภาวดี วังสุข	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การศึกษาศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายสันทัศน์ รังสิยาภรณ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การศึกษาศาสตร์)	๕๓-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๓-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๓๙	-	-	-	-	-	๕๓-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๔๐	นายศิริชัย โจทอง	ปวส. (การก่อสร้าง)	๕๓-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก.	๕๓-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก.	๑๘๐,๙๒๐ (๑๕,๙๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๙๒๐
๔๑	นายวิรัตน์ นุ่นวาระ	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๕๓-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ก.	๕๓-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ก.	๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๙,๖๔๐
๔๒	๐	๐	๕๓-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ช.ก.	๕๓-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ช.ก.	๒๕๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง		(ค่ากลางเงินเดือน)			
๔๓	นางสาวณัฐภัสร์ เปียงคำ	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๓,๕๒๐
๔๔	นายกิตติศักดิ์ หล้าบึง	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๗,๙๖๐ (๑๔,๘๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๗,๙๖๐
๔๕	นายประกิต เทพสิงห์แก้ว	ปวส. (การไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๗,๐๘๐ (๑๔,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๗,๐๘๐
๔๖	นายณัฐพงษ์ คุณพรม	ปวส. (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒๔๙,๙๖๐ (๒๐,๘๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๙,๙๖๐
๔๗	นายปริญญ์ มหาวังค์	ปวส.(การอุตสาหกรรม)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒๕๒,๒๔๐ (๒๑,๐๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๒,๒๔๐
๔๘	นายธีรเทพ เนตรผาบ	ปวช.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นายปิยพล แก้วเฉลิมทอง	ปวช. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	๐	๐	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๕๑	๐	๐	-	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	-	-	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	-	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๕๒	๐	๐	-	นักวิชาการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	-	-	นักวิชาการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	-	๓๕๕,๓๒๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๕๓	ว.ที่ รต.หญิงบุญมาศ คำปันแสน	ป.ชว.ปริญญาตรี (จบ) สาขาบริหารการปกครอง	-	พนักงานจ้าง	-	-	พนักงานจ้าง	-	๑๘๑,๐๘๐ (๑๕๐๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๑,๐๘๐
๕๔		๐	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๕		๐	๕๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๘	ครู	-	๕๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๘	ครู	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๖	นางสาวจันทน์ เครือรอด	ศึกษานิเทศก์ (จบ) สาขาบริหารการปกครอง	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒๒๔,๔๐๐ (๑๘,๗๐๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๗		๐	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๘	นางแสงเดือน หล้าใจ	คุณวุฒิไม่ติด (จบ) สาขาบริหารการปกครอง	๕๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๘	ครู	-	๕๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๘	ครู	-	๓๘๓,๔๐๐ (๓๑,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๙	นางอรทัย ไชยพูน	๐	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒๒๔,๔๐๐ (๑๘,๗๐๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๐		๐	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๓๔๒,๓๖๐ (๑๘,๗๐๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๖๑	นางอานวย สุติยะ	๐	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	(ค่ากลางเงินเดือน) ๒๒๔,๔๐๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๒	นางสาวอริสา โพธิ์กลางดอน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	(๑๘,๗๐๐ x ๑๒) ๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	๐	๐	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังมน	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังมน	-	(๙,๐๐๐ x ๑๒) ๑๐๘,๐๐๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๔	๐	๐	๕๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๗	ครู	-	๕๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๗	ครู	-	(ค่ากลางเงินเดือน) ๓๔๒,๓๖๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๕	๐	๐	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	(ค่ากลางเงินเดือน) ๓๔๒,๓๖๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๖	๐	๐	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	(ค่ากลางเงินเดือน) ๑๐๘,๐๐๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๗	๐	๐	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันป่าสัก	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันป่าสัก	-	(ค่ากลางเงินเดือน) ๑๐๘,๐๐๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๘	นางสมพร ไชยอินโต	ศึกษาระดับปริญญาตรี (กศ.พิเศษ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	(ค่ากลางเงินเดือน) ๑๐๘,๐๐๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๙	๐	๐	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันวิไล	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันวิไล	-	(๙,๐๐๐ x ๑๒) ๑๐๘,๐๐๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๙	๐	๐	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	(๙,๐๐๐ x ๑๒) ๑๐๘,๐๐๐	-	-	(เงินอุดหนุน)

หน้า | ๕๒

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้วได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการสมัยใหม่ที่มีมุ่งเน้นความคล่องตัว ความโปร่งใส และการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการปฏิบัติงานจากการทำงานตามหน้าที่ มาเป็นการทำงานเชิงรุกที่มีผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบมาตรฐาน และแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วน

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖- ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์ของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง

ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง 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

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็ราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามา ใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และ ความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะ สูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติ ราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้เช่น การปฐมนิเทศ การ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวัง ประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกและให้บริหารด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลัก ตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

ก.จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติ เป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตาม กฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส มีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำในสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพ ร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

- (๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนประโยชน์สุขแก่ประชาชน
 - (๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คู้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย
 - (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
 - (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
 - (๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
 - (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน
 - (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
 - (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
 - (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



“เวียงแก้วเข้มแข็ง เกษตรมั่นคง เศรษฐกิจชุมชนพัฒนา บริการ
รัฐทันสมัย สิ่งแวดล้อมปลอดภัย ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

