แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง
อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง มีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑.หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages” การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดรับกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

(๑) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

(๒) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไหร่ที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าจะหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถทาบทามคนที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรก และฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์การ การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์การจะต้องมั่นใจว่าองค์การมีปริมาณคน มีคนที่มี คุณสมบัติ คุณภาพ และคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุด สำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลงคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ลูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

จากประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๑. การปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

๒. การปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๓. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดบ้างไหม

๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) หน่วยงานมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ

๕. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะกับส่วนราชการนั้นๆ

๖. การจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแห่ง และเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๗. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๘. สร้างและรักษานักวิชาการไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาผลงานทางวิชาการ สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน
- ปฏิบัติงานโดยอิสระเป็น ปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่า ๘๐ %
- ลักษณะงานเป็นการวิเคราะห์วิจัยทางวิชาการระดับสูง/ถ่ายทอดความรู้/พัฒนาการทางด้านวิชาการ
- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ
- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง
- การวัดผลงานใช้คณะคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง

๙. การปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังโดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร
- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานวิชาการ
- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๑๐. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๑๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๒. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๑๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง

๑๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง ที่ ๓๖๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย

- นายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- นักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังคนตามส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ปฏิบัติอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงรายได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการ ของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ในส่วนนี้จะคำนึงถึง ดังนี้

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรงบประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณอัตรากำลังของหน่วยงานจริงเหมือนเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจาก ผู้มีส่วนได้เสียหรือประเด็น ต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุต่อไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาการเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. แห่งหนึ่งและงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. อีกแห่งหนึ่ง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่ต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณากระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภาระงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรับรองภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณอัตราระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี X ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ X ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๑,๓๘๐ คือ จำนวนวัน คูณด้วยจำนวนชั่วโมง/ ๑ ปีทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ X ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง ตั้งอยู่บนเนื้อที่ ๑๐ ไร่ เลขที่ ๑๓๔ หมู่ที่ ๒ บ้านเมืองกาญจน์ ตำบลริมโขง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ห่างจากที่ว่าการอำเภอเชียงของ ๑๖ กิโลเมตร และห่างจากศาลากลางจังหวัดเชียงราย ๑๓๗ กิโลเมตร

๑.๒ อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดกับแม่น้ำโขง ติดสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทิศใต้ ติดต่อตำบลเวียง อำเภอเชียงของ

ทิศตะวันออก ติดกับแม่น้ำโขง ติดสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทิศตะวันตก ติดต่อตำบลแม่เงิน อำเภอเชียงแสน

๑.๓ ลักษณะภูมิประเทศ

เป็นพื้นที่สลับกับภูเขา มีแม่น้ำโขงเป็นแนวกั้นพรมแดน ระหว่างประเทศไทยกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สภาพป่าบางส่วนเป็นป่าสงวนแห่งชาติ

๑.๔ จำนวนหมู่บ้าน ๙ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านหาดบ้าย

หมู่ที่ ๒ บ้านเมืองกาญจน์

หมู่ที่ ๓ บ้านดอนที่

หมู่ที่ ๔ บ้านใหม่เจริญ

หมู่ที่ ๕ บ้านสองพี่น้อง

หมู่ที่ ๖ บ้านกิ่วกาญจน์

หมู่ที่ ๗ บ้านห้วยเย็น

หมู่ที่ ๘ บ้านหาดทรายทอง

หมู่ที่ ๙ บ้านม่วงกาญจน์

๑.๖ ประชากร

จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๖,๓๘๐ คน จำแนกเป็นชาย ๓,๒๑๐ คน หญิง ๓,๑๗๐ คน

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง(Vision)

"ริมโขงอยู่เย็นเป็นสุข ทุกหมู่บ้านพัฒนา
รักษาสิ่งแวดล้อม พร้อมสู่อาเซียน"

พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง (Mission)

๑.จัดให้มีน้ำอุปโภค-บริโภค อย่างพอเพียง

๒.จัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำ

๓.บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

๔.พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส

๕.อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

เป้าประสงค์

๑.คุณภาพชีวิตของประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๒.การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย
๓.รายได้เพิ่มขึ้นและพัฒนาคุณภาพผลผลิตจากสินค้าการเกษตร
๔.ยกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนและพัฒนาองค์กร
๕.ยกระดับการศึกษาและดำรงไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี
๖.สังคมที่มีคุณภาพ สุขภาพดีและถูกสุขลักษณะ
๗.พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์กาแลพัฒนาและแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภค

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. ก่อสร้างปรับปรุงและรักษาแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคและบริโภค

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. ก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำและท่อลอดเหลี่ยม

๒. ปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะ ขยายเขตไฟฟ้า

๓.ก่อสร้าง ต่อเติมอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และอาคารอเนกประสงค์ศาลาหอกระจายข่าวเมรุ

๓.ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ก่อสร้างศูนย์ฝึกอาชีพ จัดหาตลาดการค้าให้แก่ประชาชน

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๑. การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการเมืองการปกครอง การบริหารการพัฒนาองค์กร

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

๑.ส่งเสริมและสนับการศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

๑. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต การป้องกันโรคและบรรเทาสาธารณภัย

๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๓. การดูแลป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. จัดให้มีน้ำกินน้ำใช้อย่างเพียงพอ

๒. ส่งเสริมให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ

๓. ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจ ผลผลิตรายได้และการมีงานทำ

๔. ส่งเสริมการพัฒนาเด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ

๕. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๖. ส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๘. บริหารงานด้วยความโปร่งใส ประชาชนร่วมตรวจสอบได้

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง มีอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา ๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจะทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนตนเองและรวมกฎหมายอื่น รวมถึงความต้องการของราษฎร และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย ๖ แผนงาน ประกอบด้วย แผนงานพัฒนาด้านเศรษฐกิจ แผนการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน แผนงานด้านแหล่งน้ำ แผนงานพัฒนา

คนและสังคม แผนงานด้านการเมืองการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบกับต้องดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามหลัก SWOT ดังนี้

ภารกิจตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
(๓) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(๖) ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

(๑) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
(๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
(๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
(๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
(๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
(๑๒) การท่องเที่ยว
(๑๓) การผังเมือง

ภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ

(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

(๕) การสาธารณูปการ

(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๙) การจัดการศึกษา

(๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๔) การส่งเสริมกีฬา

(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(๒๓) การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและ สาธาณสถานอื่น ๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๘) การควบคุมอาคาร

(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง จากการที่ได้รับดำเนินการประชุมประชาคมทั้งระดับหมู่บ้านและระดับตำบลเพื่อรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหา ความคิดเห็นที่มีการเสนอจากการประชุมประชาคม และนำมาวิเคราะห์ปัญหาประกอบกับสภาพแวดล้อม และศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง โดยการทำ SWOT Analysis วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายใน สรุปได้ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบกและระบายน้ำ(มาตรา ๖๗ (๑) , ๖๘ (๓) และ มาตรา ๑๖ (๒))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) ให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ๆ (มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

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

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา (๖๗ (๒))

๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗(๘)) (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

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

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นเป็นสำคัญ

<u>หมายเหตุ</u> มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบิหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑. การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง แบบองค์รวม มีดังนี้

<u>จุดแข็ง (Strengths=s)</u>

๑. มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม สังคมและศาสนา ที่เอื้อต่อการพัฒนาและเผยแพร่

๒. มีความสามัคคีของคนในชุมชน

๓. มีการผลิตสินค้าทางการเกษตรเป็นจำนวนมาก เพื่อส่งจำหน่ายในพื้นที่และนอกพื้นที่

๔. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูง ประกอบกับมีแหล่งน้ำธรรมชาติ เช่น น้ำตก แม่น้ำโขง มีบางหมู่บ้านอยู่ติดกับลำน้ำโขง ซึ่งเป็นเขตชายแดน ไทย – ลาว มีทัศนียภาพที่สวยงาม มีชาวเขาอยู่ เป็นจำนวนมาก มีวัฒนธรรมโดดเด่นเป็นของตนเอง มีผ้าทอไทลื้อบ้านหาดบ้าย และวิหารโบราณของวัดดอนที่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เหมาะที่จะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวของตำบลได้

๕. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล ถึง ๓ แห่ง ที่ให้บริการในเรื่องของสุขภาพของคนในชุมชน และมีสวัสดิการเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ

๖. คนส่วนใหญ่มีพื้นเพ และมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่และวัฒนธรรมคล้าย ๆ กัน เป็นระบบเครือญาติ มีความสัมพันธ์กัน มีกลุ่มเสี่ยวที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็งทำให้ลดปัญหาความขัดแย้งในชุมชนได้มาก

๗. ในกรณีเกิดความขัดแย้งขึ้นในชุมชน สามารถใช้จารีต ประเพณีมาใช้แก้ไขปัญหาได้อย่างไม่ปล่อยให้ปัญหาที่รุนแรงของสังคม

๘. มีพื้นที่การเกษตรที่กว้าง สามารถเพาะปลูกพืชได้หลากหลาย เช่น ข้าว ยางพารา ข้าวโพด เป็นต้น

๙. มีแหล่งน้ำสายหลักที่ไหลผ่านพื้นที่ มีแหล่งต้นน้ำที่สามารถไหลลงมาตามลำห้วยเพื่อหล่อเลี้ยงชุมชนได้ตลอดปี

๑๐. ประชาชนในพื้นที่มีความขยันในการประกอบอาชีพ

๑๑. มีช่องทางที่สามารถส่งออกสินค้าภาคการเกษตรออกสู่ต่างประเทศ เช่น ประเทศจีน ฯลฯ

๑๒. มีถนนทางหลวง ซึ่งเป็นถนนสายหลักผ่านพื้นที่เชื่อมต่อระหว่างอำเภอถึงจังหวัด ทำให้ไม่มีปัญหาเรื่องการเดินทางของประชาชน และยังสามารถเชื่อมต่อไปยังจุดก่อสร้างสะพานมิตรภาพไทย - ลาว แห่งที่ ๔ ที่เชื่อมสู่ประเทศจีนได้

๑๓. มีระบบไฟฟ้า และประปาหมู่บ้านเกือบครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๑๔. มีโทรศัพท์พื้นฐานใช้ครอบคลุมพื้นที่ และสามารถใช้สัญญาณโทรศัพท์มือถือ ได้ ๓ ระบบใหญ่ คือ ระบบ GSM , True move และ Datac

๑๕. มีการวางโครงข่ายถนนพื้นการเกษตรเข้าสู่พื้นที่การเกษตรครอบคลุมพื้นที่

๑๖. มีการแบ่งชุมชนออกเป็นหมู่บ้านเล็ก ๆ ทำให้มีผู้นำที่ดูแลแต่ละหมู่บ้านได้อย่างทั่วถึง และมีคณะกรรมการหมู่บ้านครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๑๗. ผู้นำได้รับเลือกตั้งมาจากประชาชน เป็นคนในท้องถิ่นมีความใกล้ชิดประชาชนทำให้สามารถสื่อสาร พูดคุยปัญหา และความต้องการเพื่อแก้ปัญหาได้ง่าย รวดเร็ว

๑๘. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่สามารถให้บริการ เป็นศูนย์บริการร่วม

๑๙. มีพื้นที่ที่เป็นแหล่งธรรมชาติคงเดิมอยู่ ไม่มีแหล่งอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดมลพิษในพื้นที่

๒๐. เกษตรกรหันมาปลูกไม้ยืนต้นแทนการปลูกพืชล้มลุกหรือทำไร่เลื่อนลอย

๒๑. มีสถานที่สาธารณะที่เหมาะสำหรับพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว เช่น วนอุทยานห้วยทรายมาน น้ำตกห้วยสา ศูนย์ทอผ้าไทลื้อ วัดดอนที่

<u>จุดอ่อน (Weaknesses=W)</u>

๑. ขาดจิตสำนึกหวงแหนในศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมของชุมชน

๒. มีค่านิยมเกี่ยวกับการแข่งขันเรื่องของฐานะ การเงิน วัตถุ สิ่งของ โดยไม่คำนึงถึงศีลธรรมหรือที่มาของการได้มาซึ่งฐานะ เงิน วัตถุ และสิ่งของ ทำให้เกิดการละทิ้งบุตร หลาน และผู้สูงอายุให้อยู่ลำพัง และเกิดการย้ายถิ่นเพื่อออกไปทำงานต่างจังหวัด

๓. ขาดจิตสำนึกรักบ้านเกิดของเยาวชนที่ได้ออกไปศึกษายังสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาไม่กลับมาพัฒนาท้องถิ่น ทำให้ไม่มีบุคลากรรุ่นใหม่ ๆ กลับมาพัฒนาหมู่บ้าน

๔. ขาดวินัยในเรื่องของเวลา เนื่องจากเกิดการยืดหยุ่นมากเกินไปจนขาดระเบียบวินัย

๕. ขาดจิตสาธารณะในการทำงานเพื่อชุมชน โดยหากไม่มีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องจะไม่ให้ความสำคัญกับสิ่งที่ต้องทำ

๖. ไม่เห็นความสำคัญของระเบียบกฎหมายที่มีใช้ในสังคม แต่มองเป็นเรื่องยุ่งยากหยุมหยิมกวนใจ

๗. มีวัฒนธรรมของการพึ่งพิงมาก โดยใช้ระบบอุปถัมภ์ไม่พึ่งตนเอง คอยเป็นผู้รับมากกว่าผู้ให้

๘. ขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยีในการประกอบอาชีพ ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ ไม่สามารถนำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาอาชีพ

๙. การเลือกตั้งทุกระดับ ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ทำให้เกิดการแตกแยกในชุมชน

๑๐. เกษตรกรใช้สารเคมีในการเกษตรมากเกินไป ทำให้ต้นทุนการผลิตสูง และผลผลิตขาดคุณภาพเนื่องจากการตกค้างของสารเคมี

๑๑. ขาดแคลนน้ำในภาคการเกษตรในฤดูแล้ง เนื่องจากแหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อพื้นที่สำหรับทำการเกษตร

๑๒. ขาดการรวมกลุ่มหรือสหกรณ์ในชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน ส่วนใหญ่กลุ่มที่ตั้งขึ้นมาจะเป็นกลุ่มเฉพาะกิจ และไม่มีความยั่งยืนในการบริหารจัดการ

๑๓. ถนนเพื่อการเกษตรในพื้นที่ยาวเกินไปทำให้ต้องใช้งบประมาณในการปรับปรุงและบำรุงรักษามาก

๑๕. ขาดสถานที่พักผ่อน หย่อนใจ และออกกำลังกายในพื้นที่ในภาพของตำบล

๑๖. ไม่ให้ความสำคัญและไม่เข้ามามีบทบาทหรือส่วนร่วมในการทำงานเพื่อส่วนรวม

๑๗. ประชาชนขาดจิตสำนึกเรื่องการดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๑๘. ขาดการบริหารจัดการเรื่องขยะแบบองค์รวมที่ถูกวิธี

๑๙. ขาดการวางผังชุมชน ที่เป็นแบบแผนในการควบคุมการก่อสร้างและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

โอกาส(Opportunities=O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๒. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

๓. ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาตั้งแต่ระดับท้องถิ่น เช่น โรงเรียน สถานีอนามัยในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม

๔.แผนพัฒนาชาติให้ความสำคัญในการกระจายความเจริญไปชนบท

อุปสรรค (Threats=T)

๑. สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจระดับประเทศ ระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น

๓. มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาแรงงานต่างด้าว และปัญหาการค้าประเวณีเด็กและสตรี

๔. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้น

๕. งบประมาณจากส่วนกลางที่จัดสรรไม่เพียงพอ

๖. ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐในโครงการที่เกินศักยภาพ

๗. ประชาชน และเยาวชนรับวัฒนธรรมตะวันตกมาเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต

๘. ปัญหาทางการเมืองของประเทศ

๙. ปัญหาจากภัยธรรมชาติ เช่น วาตภัย ไฟป่า น้ำท่วมพื้นที่การเกษตร การพังทลายของดิน พื้นดินเริ่มเสื่อม และการใช้สารเคมี

๑๐. ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๑๑. ปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐโดยประชาชน

๑๒. ถนนชำรุดทรุดโทรม

๑๓. ปัญหาคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขงจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑.ส่งเสริมการศึกษา

๒.การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๓.การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ

๔.การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๕.การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๖.การพัฒนาการเมืองการบริหาร

๗.การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า

<u>ภารกิจรอง</u>

๑.การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๒.การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา

๓.การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรีและคนชรา

๔.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๕.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.การส่งเสริมการเกษตรและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด อบต.

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา พนักงานครู ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทจ้างตามคุณวุฒิ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในแต่ละส่วนราชการ มีจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบล มีการวิเคราะห์สถานการณ์ของสภาพปัญหา แนวทางการพัฒนา ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง แผนพัฒนาท้องถิ่น อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ได้ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบทั่วไปเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๑) งานบริหารทั่วไป

๒) งานการเจ้าหน้าที่

๓) งานธุรการ

๑.๒ งานนโยบายและแผน

๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายการเงิน

๑) งานการเงิน

๒) งานบัญชี

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง

๑) งานก่อสร้าง

๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค

๓.๓ งานธุรการ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุน

บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมการจัดศูนย์การเรียนชุมชน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และส่งเสริมการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยแก่ประชาชน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

๔.๑ งานบริหารทั่วไป
๔.๒ งานแผนและวิชาการ
๔.๓ งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม
๔.๔ งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ
๔.๕ งานการศึกษาปฐมวัย

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ปฏิบัติงานตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหารซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบการดาเนินงานการบริหารจัดการการงบประมาณการเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ และนโยบายของส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ วางแผนการทำงานและจัดทำเอกสารรายงานการตรวจสอบและข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารทราบ และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว จึงพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานธุรการ	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	

๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานธุรการ ๓.๔ งานสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานธุรการ ๓.๔ งานสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
<u>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๒ งานการเงินและบัญชี ๔.๓ งานบริหารการศึกษา ๔.๔ งานธุรการ	<u>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๒ งานการเงินและบัญชี ๔.๓ งานบริหารการศึกษา ๔.๔ งานธุรการ	
<u>๕. หน่วยงานตรวจสอบ</u> งานตรวจสอบภายใน	<u>๕. หน่วยงานตรวจสอบ</u> งานตรวจสอบภายใน	

<u>๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง</u>

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

<u>บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขงมีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหารจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด จำนวน ๑ คน และรองปลัด จำนวน ๑ คน

สำนักปลัด อบต. มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๕ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต.มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๑ ตำแหน่ง รวม ๑๐ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๔ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการจำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง รวม ๔ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๔ อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๓ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง รวม ๓ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา

กองการศึกษาฯ มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา ประเภทภารกิจจำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจครูจำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไปครู จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๔ ตำแหน่ง รวม ๑๒ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา

หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ประกอบด้วยประเภทวิชาการจำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันหน่วยงานตรวจสอบภายในมี อัตราตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลริมโขงทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๔๓ ตำแหน่ง ๔๓ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๕ อัตรา

๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง) จำนวน ๘ อัตรา

๓. พนักงานครู อบต. (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๐ อัตรา
สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔. พนักงานครู อบต. (อัตราว่าง) จำนวน - อัตรา
สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๘ อัตรา

๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง) จำนวน - อัตรา

๗. พนักงานจ้างทั่วไป (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๒ อัตรา

๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตราว่าง) จำนวน - อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังที่ที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้แลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีกหลายอัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานส่วนตำบล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

8.2 การจัดกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

การจัดกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 – 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>สำนักปลัด</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1.	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
<u>ครู,และพนักงานจ้าง</u>								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดบ้าย								
ครู อันดับ ค.ศ.2	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกิ่วกาญจน์								
ครู อันดับ ค.ศ.2	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมืองกาญจน์								
ครู อันดับ ค.ศ.1	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเย็น								
ครู อันดับ ค.ศ.1	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วงกาญจน์								
ครู อันดับ ค.ศ.1	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสองพี่น้อง								
ครู อันดับ ค.ศ.1	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
รวม	43	43	43	43	-	-	-	

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(น.ส. ศิริรัตน์ สันธิ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	-	
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	
๑	สำนักปลัด อบต.	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	ว่างตามแผนเดิม เมื่อ ๑ ต.ค. ๖๐ อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต.
๔		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑	๑	-	
๕		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑	๑	-	
๘		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑	๑		
๑๑		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา-สาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	-	๑	ว่างตามแผนเดิม เมื่อ ๑ ต.ค. ๖๐
๑๒		นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปก.	๑	๑	-	
		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง	๑	-	๑	ว่างตามแผนเดิม เมื่อ ๑ ต.ค. ๖๐
๑๓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒	๒	-	
๑๕		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑		
		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)					
รวมสำนักปลัด ๑๐ ตำแหน่ง					๑๐	๘	๒	
๑	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	ว่างตามแผนเดิม เมื่อ ๑ ต.ค. ๖๐ อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต.
๓		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๑	๑	-	
๔		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชง.	๑	๑	-	
๕		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑	๑	-	
๖		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	-	๑	ว่างตามแผนเดิม เมื่อ ๑ ต.ค. ๖๐
๘		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	-	
๑๐		คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	-	
รวมกองคลัง ๗ ตำแหน่ง					๗	๕	๑	
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	
๓		นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒	๑	๑	ว่างตามแผนเดิม เมื่อ ๑ ต.ค. ๖๐
๔		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑	๑	-	
๖		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๙		คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	-	
รวมกองช่าง ๖ ตำแหน่ง					๖	๕	๑	
๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	ว่างโอนย้าย เมื่อ ๑ ก.ค. ๖๓ อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต.
๒		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	-	๑	ว่างตามแผนเดิม เมื่อ ๑ ต.ค. ๖๐
๓		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑	๑	-	
		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	-	
๔		ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๔	๔	-	
				ค.ศ.๒	๒	๒	-	
๕		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	-	๔	๔	-	
รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑๔ ตำแหน่ง					๑๔	๑๒	๒	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน ๑ ตำแหน่ง					๑	๑	-	

บัญชีการคำนวณจำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่งลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างตามภารกิจ รวมทั้งกรอบว่าง (ชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล)	พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด (รวมกรอบอัตราว่าง)
๑. ลูกจ้างประจำที่ชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล มีคนครอง - อัตรา อัตราว่าง - อัตรา	
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๔ อัตรา ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง) จำนวน - อัตรา รวมทั้งสิ้น - อัตรา	๑. พนักงานส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๕ อัตรา ๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง) จำนวน ๗ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา
<u>สรุป</u> ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ ๓๔.๒๘ ของกรอบพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด <u>(จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ) X ๑๐๐</u> = <u>๔ X ๑๐๐</u> = ๑๘.๑๘% จำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด (อัตรา) ๒๒	

องค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ ๑๘.๑๘ ของกรอบพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ซึ่งตามร่างระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่มีแนวโน้มกำหนดสัดส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบล

ทั้งหมด ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง มีพนักงานจ้างตามภารกิจคิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒๘ ซึ่งเกินกว่าร่าง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ..... กำหนด แต่องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ยังต้องมีความจำเป็นใช้อัตรากำลังของพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีอยู่ จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ในอนาคตข้างหน้า ทั้งนี้ หากระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่ร่างแล้วเสร็จ และมีผลบังคับใช้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงจะพิจารณาความจำเป็นตามลำดับความสำคัญของภารกิจในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งต่าง ๆ และจะนำมาตรการปรับลดพนักงานจ้างมาพิจารณาอย่างเคร่งครัดต่อไป

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง ได้นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครองให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควรกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

การจัดกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 – 2566

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
<u>สำนักปลัด</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้าง</u>					-			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นายนช่างโยธา (ปง.ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
<u>ครู,และพนักงานจ้าง</u>								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดบ้าย								
ครู อันดับ ค.ศ.2	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกิ่วกาญจน์								
ครู อันดับ ค.ศ.2	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมืองกาญจน์								
ครู อันดับ ค.ศ.1	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเย็น								
ครู อันดับ ค.ศ.1	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วงกาญจน์								
ครู อันดับ ค.ศ.1	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสองพี่น้อง								
ครู อันดับ ค.ศ.1	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
รวม	43	43	43	43	-	-	-	

ตารางเปรียบเทียบกรอบโครงสร้างอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

กรอบโครงสร้างอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง	กรอบโครงสร้างอัตรา องค์การบิหารส่วนตำบลเวียง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) จำนวน 1 อัตรา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) จำนวน 1 อัตรา
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) จำนวน 1 อัตรา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) จำนวน 1 อัตรา
1. สำนักปลัด อบต.	**1. สำนักงานปลัด อบต.**
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา	(นักบริหารงานทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา
1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	**1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป**
	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
	(นักบริหารงานทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา
	นักบริหารงานทั่วไป ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา
	นิติกร ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา
	นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก. จำนวน 1 อัตรา	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.จำนวน 1 อัตรา
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง จำนวน 1 อัตรา	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญการจำนวน 1 อัตรา
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา	จพง.พัฒนาชุมชน ปง./ชง. จำนวน 1 อัตรา
จพง.ธุรการ ปฏิบัติงาน จำนวน 1 อัตรา	จพง.ธุรการ ปง./ชง. จำนวน 2 อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	- พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 2 อัตรา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 2 อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน 1 อัตรา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน 1 อัตรา
พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 1 อัตรา	พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 1 อัตรา
คนสวน จำนวน 1 อัตรา	- พนักงานจ้างทั่วไป
	พนักงานดับเพลิง จำนวน 1 อัตรา

2. กองคลัง		2. กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง		ผู้อำนวยการกองคลัง	
(นักบริหารงานการคลัง)	จำนวน 1 อัตรา	(นักบริหารงานการคลัง)	จำนวน 1 อัตรา
		นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	จำนวน 1 อัตรา
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	จำนวน 1 อัตรา	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	จำนวน 1 อัตรา
จพง.จัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	จำนวน 1 อัตรา	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	จำนวน 1 อัตรา
นวช.การเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน	จำนวน 1 อัตรา	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	จำนวน 1 อัตรา
จพง.การเงินและบัญชี ปง./ชง.	จำนวน 1 อัตรา	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	จำนวน 1 อัตรา
เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	จำนวน 1 อัตรา		
จพง.ธุรการ ปฏิบัติงาน	จำนวน 1 อัตรา		
- พนักงานจ้างตามภารกิจ		- พนักงานจ้างตามภารกิจ	
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่พัสดุ	จำนวน 1 อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	จำนวน 1 อัตรา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน 1 อัตรา
		- พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	จำนวน 1 อัตรา	คนงานทั่วไป	จำนวน 1 อัตรา

กรอบโครงสร้างอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง		กรอบโครงสร้างอัตรา องค์การบิหารส่วนตำบลเวียง	
3. กองช่าง		3. กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง		ผู้อำนวยการกองช่าง	
(นักบริหารงานช่าง)	จำนวน 1 อัตรา	(นักบริหารงานช่าง)	จำนวน 1 อัตรา
3.1 ฝ่ายก่อสร้าง		3.1 ฝ่ายก่อสร้าง	
		หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	
จพง.ธุรการ ชำนาญงาน	จำนวน 1 อัตรา	(นักบริหารงานช่าง)	จำนวน 1 อัตรา
นายช่างโยธา ปง./ชง.	จำนวน 1 อัตรา	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	จำนวน 1 อัตรา
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	จำนวน 1 อัตรา	นายช่างโยธา ปง./ชง.	จำนวน 1 อัตรา

	พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ) จำนวน 1 อัตรา ผู้ช่วยช่างโยธา จำนวน 1 อัตรา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า จำนวน 1 อัตรา
ผู้ช่วยช่างโยธา จำนวน 1 อัตรา คนงาน จำนวน 1 อัตรา	*คนงานเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา* คนงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) จำนวน 1 อัตรา นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน จำนวน 1 อัตรา ครู (ค.ศ.2) จำนวน 2 อัตรา ครู (คศ.1) จำนวน 4 อัตรา ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน 4 อัตรา	**4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) จำนวน 1 อัตรา นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน 1 อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.1) จำนวน 1 อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) จำนวน 4 อัตรา ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน 4 อัตรา ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 1 อัตรา คนงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา
5. หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตรา	**5. หน่วยตรวจสอบภายใน** นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา
รวม 43 อัตรา **งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563** **จำนวน 38,000,000 บาท**	**รวม 52 อัตรา** **งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563** **จำนวน 60,965,200 บาท**

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรืออาจหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก)

องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง ได้ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างตำบลริมโขง ทุกคนจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างตำบลริมโขง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตำบลริมโขง ทุกคน จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์การที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซค์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกคน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยได้วางแผนแนวทางการพัฒนาด้านต่างๆ ดังนี้

๑. **การพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่** จะปฐมนิเทศตามหลักสูตร ดังนี้

๑) หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ

๒) บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล

๓) แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี

๔) ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

๒. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง ได้จัดทำโครงการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานส่วนตำบล เป็นประจำทุกปี เพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ และนำมาพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแล และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่งย้าย หรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน ภายใต้การพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓) ด้านการบริหาร
๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล จะมีระบบการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเอง ที่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง ได้มีประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง เรื่อง นโยบายคุณธรรมจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๖ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ตามแนวทางมาตรฐาน ๕ ประการเป็น **"มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง"** ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น

ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ที่ตั้งจ่ายในงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	รายการ	ตั้งจ่ายปี 2563 (บาท)	หมายเหตุ
1	<u>เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน</u> 1) เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	8,569,000	
	2) เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	378,000	
	3) เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)		
	- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)		
	- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)		
	- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (พนักงาน)	80,000	
	- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (พนักงาน) เพิ่มเติม		
2	<u>ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน</u> 1) ค่าจ้างลูกจ้างประจำ (เดิม)		
	2) ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	2,114,000	
	3) เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (ลูกจ้างประจำ + พนักงานจ้าง)	200,000	
3	<u>ค่าตอบแทนที่เป็นสวัสดิการ</u> 1) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับพื้นที่พิเศษ		
	2) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร		
	3) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	100,000	
	4) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล		
	5) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)		

	6) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านทันตแพทย์และเภสัสกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว		
	7) ค่าเช่าบ้าน	538,000	
	8) เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะปฏิบัติงานในหน้าที่		
	9) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ		

ลำดับที่	รายการ	ตั้งจ่ายปี 2563 (บาท)	หมายเหตุ
	10) บำเหน็จลูกจ้างประจำ		
	11) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มิใช่ตำแหน่งครู (ชคบ.)	20,000	
	12) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	120,000	
	13) เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ		
	14) เงินสำรองสำหรับเงินเดือน และค่าจ้างที่กำหนดใหม่		
	15) เงินสมทบกองทุนบำเน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กบท.)	204,360	
	16) บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการ เนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ		
	17) เงินโบนัสพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	933,000	
	รวมทั้งสิ้น	13,256,360.00	ช่อง 1
	ยอดตั้งจ่าย	38,000,000.00	ช่อง 2
	คิดเป็นร้อยละ	**34.89**	ช่อง 3

ลงชื่อ .....ผู้กรอกข้อมูล
(นางสาวสุภาพร อุ่นอุดมวนา)
นักวิชาการเงินและบัญชี

องช่อง 1 x 100 = ช่อง 3
ช่อง 2

ลงชื่อ .....ผู้ตรวจสอบ
(น.ส.ศิริรัตน์ สันธิ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง

ลงชื่อ .....ผู้รับร
(นายเกษม ปันทะยม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

สรรหาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	เงินเดือน ค่าจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวม	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.	ภาระค่าใช้จ่ายฯ ร้อยละ
พ.ศ. ๒๕๖๒ (ปีที่ผ่านมา)	๘,๕๓๒,๙๑๔	๑,๘๓๘,๙๖๐ (ยอดจ่ายจริง ปีงบฯ ๒๕๖๒)	๑๐,๓๗๑,๘๗๔	๓๔,๐๓๕,๑๖๐	๓๐.๔๗
พ.ศ. ๒๕๖๓ (ปีที่ดำเนินการสรรหา)	๘,๘๓๓,๗๗๐	๑,๘๙๕,๓๖๐ (ยอดตั้งจ่ายตามเทศบัญญัติงบฯ ปีงบฯ ๒๕๖๓)	๑๓,๒๓๖,๓๖๐	๓๘,๐๐๐,๐๐๐	๓๔.๘๓
				ค่าเฉลี่ย ๒ ปี	๓๒.๖๕

ผู้กรอกข้อมูล

(ลงชื่อ) .....

(นายณฤพล ประพฤติเลิศ)
นักทรัพยากรบุคคล

ตรวจสอบแล้วและรับรองถูกต้อง

(ลงชื่อ) .....

(น.ส.ศิริรัตน์ สันธิ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง

(ลงชื่อ) .....

(นายเกษม ปันทะยม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง

อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

ท่านประธานสภาฯ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง

บัดนี้ถึงเวลาที่คณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง จะได้เสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขงอีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขงจึงขอชี้แจงให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่านได้ทราบถึงสถานะการคลังตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังต่อไปนี้

1. สถานการณ์คลัง

1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ณ วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ.2563 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 52,603,562.25 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 25,566,589.81 บาท

1.1.3 เงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 14,783,963.86 บาท

1.1.4 รายการที่ได้กันเงินไว้แบบก่อหนี้ผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน 0 โครงการ รวม 0.00 บาท

1.1.5 รายการที่ได้กันเงินไว้โดยยังไม่ได้ก่อหนี้ผูกพัน จำนวน 3 โครงการ รวม 27,000.00 บาท

1.2 เงินกู้คงค้าง จำนวน 0.00 บาท

2. **การบริหารงบประมาณ ในปีงบประมาณ 2563 ณ วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ.2563**

(1) รายรับจริง จำนวน 32,322,655.72 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	13,653.57	บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	9,096.40	บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	254,106.70	บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	จำนวน	0.00	บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	150.00	บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	0.00	บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	14,945,838.17	บาท
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	จำนวน	17,104,263.00	บาท

(2) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 85,525.00 บาท

(3) รายจ่ายจริง จำนวน 22,256,597.81 บาท ประกอบด้วย

งบกลาง	จำนวน	5,856,874.00	บาท
งบบุคลากร	จำนวน	8,167,803.00	บาท
งบดำเนินงาน	จำนวน	4,312,688.02	บาท
งบลงทุน	จำนวน	1,935,292.79	บาท
งบรายจ่ายอื่น	จำนวน	0.00	บาท
งบเงินอุดหนุน	จำนวน	1,983,940.00	บาท

(4) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 85,525.00 บาท

(5) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินสะสม จำนวน 2,927,335.00 บาท

(6) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 0.00 บาท

(7) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินกู้ จำนวน 0.00 บาท

คำแถลงงบประมาณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
องค์การบริหารส่วนตำบลริมใต้
อ.เชียงของ จ.เชียงราย

	รายรับจริง ปี 2562	ประมาณการ ปี 2563	ประมาณการ ปี 2564
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	166,668.68	176,000.00	155,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	26,639.30	31,500.00	26,500.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	286,835.25	260,000.00	290,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	800.00	15,500.00	7,500.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	480,943.23	483,000.00	479,000.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	19,373,706.63	17,537,000.00	19,221,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	19,373,706.63	17,537,000.00	19,221,000.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	18,231,423.44	19,661,000.00	18,800,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	18,231,423.44	19,661,000.00	18,800,000.00
รวม	38,086,073.30	37,681,000.00	38,500,000.00

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2562	ประมาณการ ปี 2563	ประมาณการ ปี 2564
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	6,439,322.00	7,470,290.00	7,768,200.00
งบบุคลากร	10,339,082.00	13,876,120.00	14,230,120.00
งบดำเนินงาน	5,912,443.89	9,063,620.00	8,841,880.00
งบลงทุน	1,856,368.83	4,352,070.00	4,308,600.00
งบเงินอุดหนุน	2,765,700.00	2,918,900.00	3,351,200.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	27,312,916.72	37,681,000.00	38,500,000.00
รวม	27,312,916.72	37,681,000.00	38,500,000.00

รายงานประมาณการรายรับ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง

อำเภอ เชียงของ จังหวัดเชียงราย

	รายรับจริง			ประมาณการ		
	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ยอดต่าง (%)	ปี 2564
หมวดภาษีอากร						
ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00 %	150,000.00
ภาษีโรงเรือนและที่ดิน	98,738.36	108,113.77	109,300.88	110,000.00	-100.00 %	0.00
ภาษีบำรุงท้องที่	129,956.91	50,890.80	51,987.80	60,000.00	-100.00 %	0.00
ภาษีป้าย	6,688.00	5,692.00	5,380.00	6,000.00	-16.67 %	5,000.00
รวมหมวดภาษีอากร	**235,383.27**	**164,696.57**	**166,668.68**	**176,000.00**		**155,000.00**
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต						
ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับใบอนุญาตการขายสุรา	0.00	1,474.40	669.30	1,500.00	-33.33 %	1,000.00
ค่าธรรมเนียมในการออกหนังสือรับรองการแจ้งสถานที่จำหน่ายอาหารหรือสะสมอาหาร	0.00	2,200.00	100.00	2,500.00	-80.00 %	500.00
ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับทะเบียนพาณิชย์	930.00	480.00	720.00	500.00	100.00 %	1,000.00
ค่าธรรมเนียมอื่น ๆ	0.00	0.00	200.00	200.00	150.00 %	500.00
ค่าปรับผู้กระทำผิดกฎหมายจราจรทางบก	67,500.00	0.00	0.00	3,000.00	-83.33 %	500.00
ค่าปรับการผิดสัญญา	66,405.00	8,710.00	11,200.00	9,000.00	11.11 %	10,000.00
ค่าใบอนุญาตประกอบการค้าสำหรับกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	12,100.00	11,500.00	11,150.00	12,000.00	-16.67 %	10,000.00
ค่าใบอนุญาตจัดตั้งสถานที่จำหน่ายอาหารหรือสถานที่สะสมอาหารในครัว หรือพื้นที่ใด ซึ่งมีพื้นที่เกิน 200 ตารางเมตร	2,400.00	0.00	2,200.00	2,500.00	0.00 %	2,500.00

	รายรับจริง			ประมาณการ		
	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ยอดต่าง (%)	ปี 2564
ค่าใบอนุญาตอื่นๆ	0.00	0.00	400.00	300.00	66.67 %	500.00
รวมหมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	149,335.00	24,364.40	26,639.30	31,500.00		26,500.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน						
ดอกเบี้ย	188,977.02	256,629.55	286,835.25	260,000.00	11.54 %	290,000.00
รวมหมวดรายได้จากทรัพย์สิน	188,977.02	256,629.55	286,835.25	260,000.00		290,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด						
ค่าขายแบบแปลน	68,500.00	6,400.00	0.00	10,000.00	-40.00 %	6,000.00
ค่ารับรองสำเนาและถ่ายเอกสาร	735.00	0.00	0.00	500.00	0.00 %	500.00
รายได้เบ็ดเตล็ดอื่นๆ	0.00	4,290.00	800.00	5,000.00	-80.00 %	1,000.00
รวมหมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	69,235.00	10,690.00	800.00	15,500.00		7,500.00
หมวดภาษีจัดสรร						
ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์	484,955.35	653,514.76	655,291.31	650,000.00	0.00 %	650,000.00
ภาษีมูลค่าเพิ่มตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ	8,201,584.89	9,037,879.05	9,370,713.14	8,781,000.00	5.91 %	9,300,000.00
ภาษีมูลค่าเพิ่มตาม พ.ร.บ. จัดสรรรายได้ฯ	2,567,866.24	2,997,963.57	2,819,024.01	2,500,000.00	12.00 %	2,800,000.00
ภาษีธุรกิจเฉพาะ	134,122.84	138,198.01	118,517.99	100,000.00	20.00 %	120,000.00
ภาษีสุรา	1,355,648.34	0.00	0.00	0.00	0.00 %	0.00
ภาษีสรรพสามิต	3,266,953.01	5,705,676.94	6,235,557.77	5,400,000.00	14.81 %	6,200,000.00
ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้	510.00	0.00	0.00	1,000.00	0.00 %	1,000.00
ค่าภาคหลวงแร่	52,847.90	55,942.02	60,857.56	55,000.00	9.09 %	60,000.00
ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม	42,144.82	43,705.97	54,892.15	40,000.00	50.00 %	60,000.00
ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน	3,286.00	9,608.00	58,852.70	10,000.00	200.00 %	30,000.00