แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

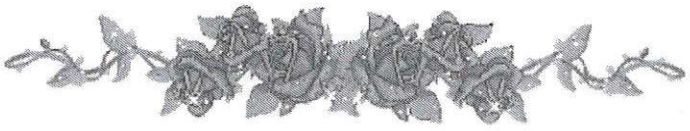
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)



องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

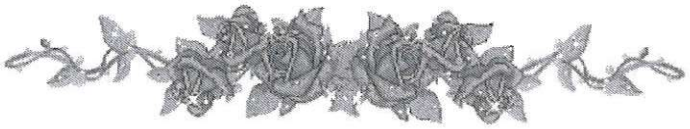


องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและเป็นระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนเกิดประโยชน์แก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สารบัญ



	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับ	
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๖
- แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด	๖
- แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ	๗
- แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน	๘
- แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง	๑๑
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๓
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	
- ภารกิจหลัก	๓๔
- ภารกิจรอง	๓๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	
- วิเคราะห์สภาวะแวดล้อม *Swot Analysis*	๓๔
- วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก ของบุคลากรในสังกัด อบต.ลำพูน	๓๕
- วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก ของ อบต.ลำพูน	๓๕

หน้า

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
- การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ๓๗
- การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ๓๘

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๔๓

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ๔๖
- โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ๔๗
- โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ๔๘
- โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ๔๙
- โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ๕๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๕๑

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ๕๗

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๕๘

ภาคผนวก

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน หรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคนตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคตสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

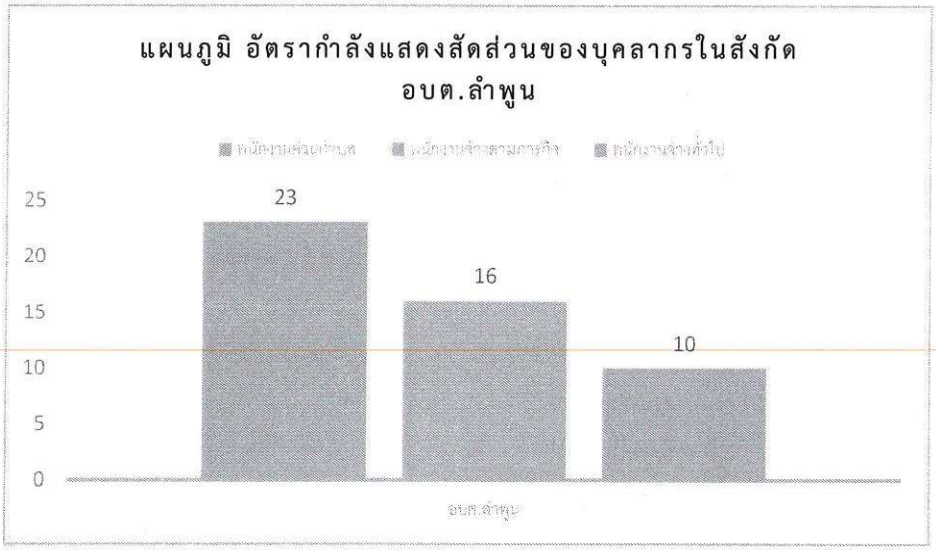
๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ประเภทสามัญ และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

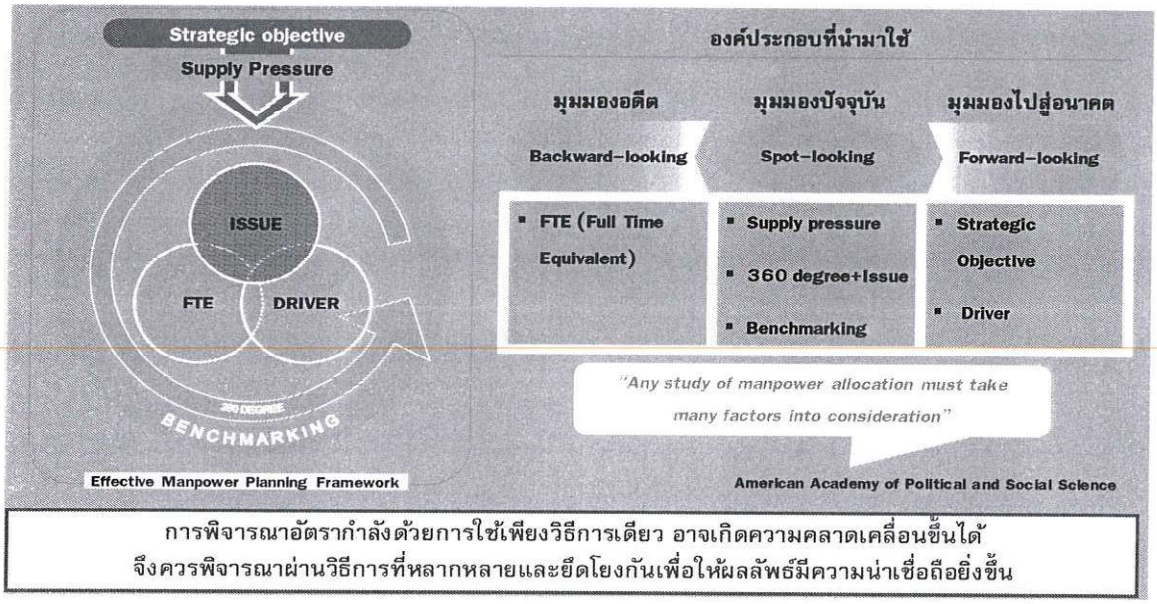
(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรัฐศาสตร์ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการบริการสาธารณะต่าง ๆ ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> **Full Time Equivalent (FTE)**: เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> **๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> **Driver**: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> **๓๖๐° และ Issues**: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

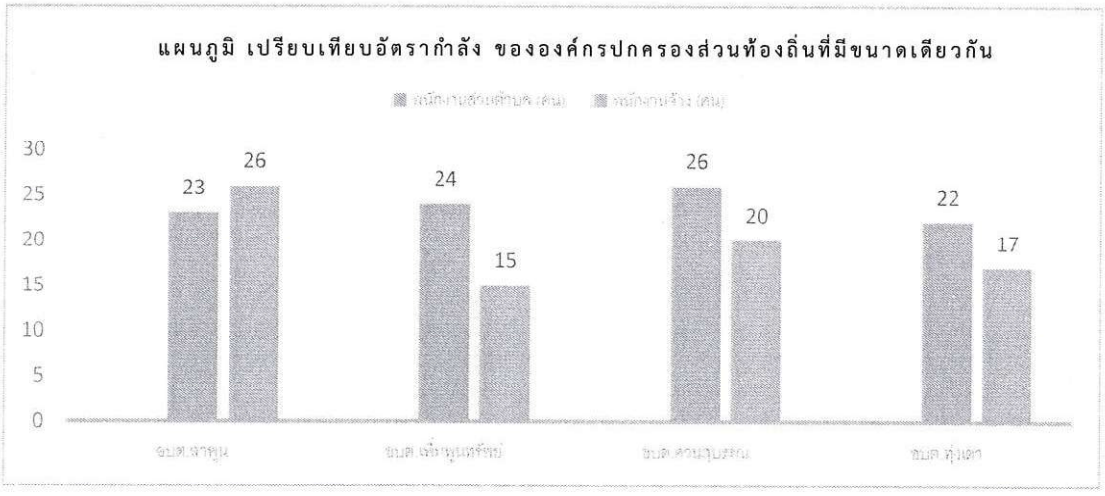
■ **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน

■ **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุ อีกประมาน ๒ - ๓ ปี จะเกษียนอายุ ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน และหัวหน้าส่วนราชการทั้ง ๔ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกัน ที่มีจำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

อปท. / จำนวนบุคลากร	อบต.ลำพูน	อบต.เพิ่มพูนทรัพย์	อบต. ควนสุบรรณ	อบต.ทุ่งเตา
พนักงานส่วนตำบล (คน)	๒๓	๒๔	๒๖	๒๒
พนักงานจ้าง (คน)	๒๖	๑๕	๒๐	๑๗
รวมทั้งสิ้น (คน)	๔๙	๓๙	๔๖	๓๙



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน และองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกัน มีบริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งมีอัตรากำลังที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน กำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งนายช่างโยธา ปง./ชง. เพิ่มจำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้โครงสร้างอัตรากำลังของกองช่าง มีความสมบูรณ์ถูกต้อง ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ส่วนตำแหน่งที่ว่าง ที่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบล จากการขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และทำให้มีพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธานกรรมการ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน **ร้อยละสี่สิบ** ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

๓.๔.๒.๑ การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

- ผลการวิเคราะห์ภาระงานและโครงสร้างส่วนราชการ รายกอง/สำนัก (สำนักปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง, หน่วยตรวจสอบภายใน)

- การกำหนดกรอบอัตรากำลังรวม ๕๓ อัตรา (คนครอง ๓๖ อัตรา /ตำแหน่งว่างเดิม ๑๖ อัตรา) กำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งนายช่างโยธา ปง./ชง. เพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้โครงสร้างอัตรากำลังของกองช่าง มีความสมบูรณ์ถูกต้อง ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และแนวทางการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง

- การควบคุมกรอบอัตรากำลังและอัตราค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานจ้าง (การคำนวณเลื่อนขั้นค่าตอบแทนร้อยละ ๔)

- การพิจารณากรอบอัตรากำลังสายงานผู้บริหารสถานศึกษา (ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

- ตารางประมาณการภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ (ปี ๒๕๗๐ = ๒๗.๗๘%, ปี ๒๕๗๑ = ๒๗.๗๗%, ปี ๒๕๗๒ = ๒๗.๗๗%) ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๓.๔.๕ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

๓.๔.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ประกาศใช้แล้ว ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน	- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ที่ ๒๓๔/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๙
๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙	ขอข้อมูลกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทเดียวกัน มีบริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน	- องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาใหม่ - องค์การบริหารส่วนตำบลควนสุบรรณ - องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ - องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา - องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์
๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙	ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙	- การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน - ผลการวิเคราะห์ภาระงานและโครงสร้างส่วนราชการ รายกอง/สำนัก (สำนักปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง, หน่วยตรวจสอบภายใน) - การกำหนดกรอบอัตรากำลังรวม ๕๓ อัตรา (คนครอง ๓๖ อัตรา /ตำแหน่งว่างเดิม ๑๖ อัตรา) กำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งนายช่างโยธา ปง./ชง. เพิ่มจำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้โครงสร้างอัตรากำลังของกองช่าง มีความสมบูรณ์ถูกต้อง ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และแนวทางการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง - การควบคุมกรอบอัตรากำลังและอัตราค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานจ้าง (การคำนวณเลื่อนขั้นค่าตอบแทนร้อยละ ๔)

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
		- การพิจารณากรอบอัตรากำลังสายงานผู้บริหารสถานศึกษา (ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) - ตารางประมาณการภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ (ปี ๒๕๗๐ = ๒๗.๗๘%, ปี ๒๕๗๑ = ๒๗.๗๗%, ปี ๒๕๗๒ = ๒๗.๗๗%) ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙	จัดส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พิจารณาขอความเห็นชอบ	- พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙	ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	- พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
๑๐ กันยายน ๒๕๖๙	จังหวัดสุราษฎร์ธานี จัดส่งมติ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้ อบต.ลำพูน	
๑๕ กันยายน ๒๕๖๙	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)	- ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี - ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
๑๕ กันยายน ๒๕๖๙	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ – ๓๐ กันยายน ๒๕๗๒

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

ที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีพื้นที่ประมาณ ๑๖๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๑๖,๘๐๕ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา
ทิศใต้	ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลควนสุบรรณ และเทศบาลเมืองนาสาร
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับอำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เป็นภูเขาสลับพื้นที่ราบลุ่ม มีแหล่งต้นน้ำประกอบด้วย ลำคลองฉวาง และลำคลองลำพูน โดยมีสภาพพื้นที่สรุปได้ดังนี้

พื้นที่ทำการเกษตร	จำนวน ๓๕,๒๕๗ ไร่
พื้นที่ป่าไม้และอื่นๆ	จำนวน ๘๑,๕๔๘ ไร่

ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีลักษณะภูมิอากาศแบบร้อนชื้น มี ๒ ฤดู ได้แก่ ฤดูฝน และฤดูร้อน โดยมีอุณหภูมิเฉลี่ย ๓๗ องศาเซลเซียส

ลักษณะของดิน

ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เป็นพื้นที่ภูเขาสลับพื้นที่ราบลุ่ม ในพื้นที่มีภูเขาหินปูนกระจายอยู่บางส่วน ลักษณะของดินเป็นดินร่วนปนทราย จึงเหมาะแก่การทำการเกษตรปลูกไม้ผลเป็นอย่างยิ่ง

๔.๒ ด้านการเมือง/การปกครอง

เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๗ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านเขาน้อย	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน นางอมรรัตน์ กาโห
หมู่ที่ ๒ บ้านปลายน้ำ	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน นางนิภาพร อินทร์ชู
หมู่ที่ ๓ บ้านคลองหาเหนือ	ชื่อกำนัน นายเสน่ห์ จรดิษฐ์
หมู่ที่ ๔ บ้านหมาก	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน นายศราวุธ หนูศรีแก้ว
หมู่ที่ ๕ บ้านปลายธารราชรักษา	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน นายรัตถพงษ์ นาคทุ่งเตา
หมู่ที่ ๖ บ้านกอบแก้ววัฒนาภิบาล	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน นายธวัชชัย ง้าวลาย
หมู่ที่ ๗ บ้านสระบัว	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน นายประจักษ์ พัฒสังวาล

๔.๓ ประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๖,๐๖๑ คน ประชากรแยกเป็นรายหมู่บ้านได้ ดังนี้

ตำบล/หมู่บ้าน	ชาย (คน)	หญิง(คน)	รวม
หมู่ที่ ๑ บ้านเขาน้อย	๓๖๔	๓๓๗	๗๐๑
หมู่ที่ ๒ บ้านปลายน้ำ	๔๓๔	๔๓๕	๘๖๙
หมู่ที่ ๓ บ้านคลองหาเหนือ	๕๘๘	๖๓๕	๑,๒๒๓
หมู่ที่ ๔ บ้านหมาก	๔๐๓	๔๐๒	๘๐๕
หมู่ที่ ๕ บ้านปลายธารราชรักษา	๓๓๘	๓๖๕	๗๐๓
หมู่ที่ ๖ บ้านกอบแก้ววัฒนาภิบาล	๓๒๔	๓๑๖	๖๔๐
หมู่ที่ ๗ บ้านสระบัว	๕๗๕	๕๔๕	๑,๑๒๐
รวม	๓,๐๒๖	๓,๐๓๕	๖,๐๖๑

จำนวนครัวเรือน

หมู่ที่ ๑ บ้านเขาน้อย ประชากรจำนวน ๒๓๐ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๒ บ้านปลายน้ำ ประชากรจำนวน ๓๓๙ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๓ บ้านคลองหาเหนือ ประชากรจำนวน ๔๑๘ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๔ บ้านหมาก ประชากรจำนวน ๓๑๖ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๕ บ้านปลายธารราชรักษา ประชากรจำนวน ๒๕๖ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๖ บ้านกอบแก้ววัฒนาภิบาล ประชากรจำนวน ๒๙๑ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๗ บ้านสระบัว ประชากรจำนวน ๔๑๘ ครัวเรือน
รวมครัวเรือนตำบลลำพูน จำนวน ๒,๒๖๘ ครัวเรือน

จำนวนประชากรแฝง ประมาณ ๒๕๐ คน
ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๙

๔.๔ สภาพทางสังคม

<u>การศึกษา</u>

โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง คือ
๑. โรงเรียนบ้านคลองหาเหนือ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ บ้านคลองหาเหนือ
๒. โรงเรียนบ้านเขาน้อย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ บ้านเขาน้อย

โรงเรียนประถมศึกษาที่ขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยม จำนวน ๑ แห่ง คือ
๑. โรงเรียนบ้านปลายน้ำ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ บ้านปลายธารราชรักษา

<u>สาธารณสุข</u>

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ บ้านปลายน้ำ (รพ.สต.บ้านปลายน้ำ)
สมาชิก อสม. ระดับตำบล จำนวน ๑๐๓ คน
อัตราการมีส้วมแบบราดน้ำ จำนวน ๑๐๐%

อาชญากรรม องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีการดูแลความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยมีหน่วยต่างๆ ดังนี้

๑. ชุด ชรบ. หมู่บ้าน ครบทั้ง ๗ หมู่บ้าน

๒. ชุดเฉพาะกิจกำนัน , ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน ๑ ชุด

๓. ป้อมตำรวจชุมชน จำนวน ๑ แห่ง

๔. ชุด อพปร.ตำบลลำพูน จำนวน ๑ ชุด

ยาเสพติด องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีการเฝ้าระวังปัญหายาเสพติดในพื้นที่ ได้มีชุดตำรวจ/เจ้าหน้าที่ปกครอง/ท้องถิ่น ได้ให้ความรู้และคอยสอดส่องดูแลภายในพื้นที่อยู่สม่ำเสมอ เมื่อตรวจพบผู้ติดยาเสพติดก็ส่งไปบำบัดและฟื้นฟูผู้เสพยาเสพติดโดยท้องถิ่นให้การสนับสนุนงบประมาณในการบำบัดฟื้นฟู

๔.๕ ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคม

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีเส้นทางคมนาคมที่สำคัญสามารถเดินทางติดต่อกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ องค์การบริหารส่วนตำบลควนสุบรรณ เทศบาลเมืองนาสาร และอำเภอต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว โดยสามารถเดินทางได้ทางรถยนต์ บนถนนทางหลวงหมายเลข ๔๐๐๙ และมีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่ จำนวน ๘๒ สาย

การไฟฟ้า

ราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีไฟฟ้าใช้โดยประมาณ ๙๗%

การประปา

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีทั้งระบบประปาภูเขา และระบบประปาหมู่บ้าน ได้แก่ บ่อบาดาลน้ำตื้น บ่อบาดาลน้ำลึก ฝายหนานลูกปลา ฝายหนานเตย

โทรศัพท์ ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีระบบโทรคมนาคม ดังนี้

๑. เสาสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ไร้สาย จำนวน ๙ แห่ง

๒. โทรศัพท์พื้นฐานบ้าน

๔.๖ สภาพทางเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประมาณ ๖๕% ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รองลงมาได้แก่ ด้านค้าขาย ประมาณ ๑๕% , ด้านรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ประมาณ ๕% , ด้านรับจ้างทั่วไป ประมาณ ๑๕%

การบริการ หน่วยธุรกิจบริการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีดังนี้

๑. จุดรับซื้อน้ำยาง	จำนวน	๒๒ แห่ง
๒. ร้านรับซื้อเศษยาง	จำนวน	๓ แห่ง
๓. ร้านรับซื้อยางแผ่น	จำนวน	๑ แห่ง
๔. ร้านขายของชำ	จำนวน	๑๗ แห่ง
๕. ตลาดนัด	จำนวน	๑ แห่ง
๖. ร้านซ่อมจักรยานรถยนต์	จำนวน	๕ แห่ง
๗. สถานีบริการน้ำมัน	จำนวน	๑ แห่ง

การท่องเที่ยว สถานที่ท่องเที่ยวในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้แก่ โครงการจุฬาภรณ์พัฒนา ๘ , น้ำตกดาดฟ้า , จุดเล่นน้ำวังท่าไฟ , ถ้ำเขาเมาะและถ้ำเขาหน้าแดง

อุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ มีเหมืองแร่ยิบซัม และแอนไฮไดรต์ จำนวน ๑ แห่ง

แรงงาน แรงงานในพื้นที่จะเป็นกลุ่มคนจากทางภาคอีสาน ซึ่งเข้ามาเก็บผลผลิตในช่วงฤดูการเก็บเกี่ยวไม้ผล และชาวพม่าที่เข้ามาทำงานรับจ้างทั่วไป และทำสวนยางพารา

๔.๗ ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม

วัด/สำนักสงฆ์ จำนวน ๓ แห่ง คือ

๑. วัดพัฒนารมย์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ บ้านปลายน้ำ

๒. วัดโฉลกศิลาราม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บ้านหมาก

๓. สำนักสงฆ์บ้านคลองหาเหนือ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ บ้านคลองหาเหนือ

ประเพณีและงานประจำปี ประเพณีสำคัญของภาคใต้ ได้แก่ ประเพณีรับ - ส่งตายาย ซึ่งเป็นประเพณีทำบุญวันสาร์ทในเดือนสิบ ซึ่งจะจัดขึ้นทุกท้องที่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นประเพณีที่แสดงออกถึงความกตัญญูอย่างสูงยิ่งต่อบรรพบุรุษ เป็นประเพณีที่ชาวบ้านทุกครอบครัวไปทำบุญที่วัดเพื่ออุทิศส่วนกุศลให้ผู้ที่ล่วงลับไปแล้วนอกจากนี้ในพื้นที่ตำบลลำพูน ยังมีงานประจำปีที่สำคัญอื่นๆ อีก ได้แก่ งานสมโภชน์ศาลหลักเมืองของตำบลลำพูน งานประเพณีขวัญข้าว และงานสรงน้ำพ่อท่านครูเขียว

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นในพื้นที่ตำบลลำพูน ได้แก่ การหุงข้าวด้วยกระบอกไม้ไผ่ การทำหมับถวายพ่อท่านหลักเมือง และหมอตำแย ภาษาถิ่นที่ใช้ คือ ภาษาใต้

OTOP สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก สินค้าพื้นเมืองของตำบลลำพูน ได้แก่ น้ำผึ้งป่า นอกจากนี้ยังมีผลิตภัณฑ์ OTOP ที่มีผู้ประกอบการอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลลำพูน ได้แก่ สละพันธุ์สุมาลี สละลอยแก้ว กล้วยฉาบน้ำผึ้ง ผักพื้นบ้าน ขนมไทยต่างๆ น้ำพริกกุ้งเสียบ น้ำพริกไตปลาแห้ง ข้าวหลาม ทุเรียนกวน เงาะลอยแก้ว ลูกชกลอยแก้ว สะตอดอง คั่วยอดเมาะ น้ำสมุนไพรแม่พราวพรรณ ไม้กวาด ไม้แกะสลัก และจักสานจากไม้ไผ่

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ได้แก่

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. การคมนาคมภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านยังไม่ได้รับการปรับปรุงที่ดี ถนนหลายสายชำรุด

๒. ไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ บางแห่งชำรุดยังไม่ได้รับการแก้ไข และยังไม่ครอบคลุมในพื้นที่

๓. ลำคลอง ฝาย ห้วย หนอง ส่งน้ำตื้นเขิน ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้งได้

๔. ปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค เนื่องจากระบบประปาบางหมู่บ้านยังไม่พอเพียงกับความต้องการ และน้ำไม่มีคุณภาพ

๕. ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร โดยเฉพาะในฤดูแล้ง

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการถนนคอนกรีตเสริมเหล็กหรือแอสฟัลท์คอนกรีตภายในหมู่บ้านและถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้านเพื่อการเดินทางสัญจรให้ดีขึ้น และซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้มีสภาพที่ใช้งานได้

๒. ต้องการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่าง (ไฟกิ่ง) ให้พอเพียงในแต่ละหมู่บ้าน

๓. ต้องการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร (การปักเสาพาดสาย)

๔. ต้องการขุดลอกลำคลอง ฝาย ห้วย หนอง เจาะบ่อน้ำตื้น พร้อมทั้งปรับปรุงซ่อมแซม เพื่อให้มีน้ำพอเพียงสำหรับการเกษตรทั้งในฤดูกาลและนอกฤดูกาล(ฤดูแล้ง)

๕. ต้องการระบบประปาหมู่บ้านเพิ่มและขยายการส่งให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๖. ต้องการบ่อบาดาลเพื่อการเกษตรไว้ใช้ในฤดูแล้ง

๒) ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. กลุ่มอาชีพต่างๆ ดำเนินกิจกรรมไม่ค่อยต่อเนื่อง

๒. ผลผลิตทางการเกษตร เช่น เงาะ ยาง มีราคาตกต่ำทำให้ขายผลผลิตได้ในราคาถูกไม่คุ้มต้นทุนในการผลิต

๓. ในพื้นที่มีแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติที่สมบูรณ์ไม่ได้รับการส่งเสริมเนื่องจากอยู่ในพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติหรือป่าอุทยาน

๔. การขาดปัจจัยทางการผลิต เช่น เงินทุน และไฟฟ้าสำหรับการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการอาชีพเสริม/รายได้เพิ่ม

๒. มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร และมีการประกันราคาในการจัดซื้อ

๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบลให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว

๔. มีเงินทุนในการประกอบอาชีพ

๕. โครงการรู้จักอดออมและเรียนรู้การลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือน

๖. ดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓) ด้านสังคม

สภาพปัญหา

๑. การขาดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรม วัฒนธรรม ประเพณี ที่มีแต่โบราณ

๒. ปัญหาการใช้โทรศัพท์ในเด็กและเยาวชน โดยไม่ทันระวังภัยที่มาจากโลกออนไลน์ เช่น การคบหากันในเชิงชู้สาว การหลอกขายสินค้า การเติมเงินเพื่อใช้งานโทรศัพท์โดยไม่ก่อให้เกิดประโยชน์

๓. เด็กกำพร้า คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ป่วยเอดส์ บางรายขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู

๔. ปัญหายาเสพติดในชุมชน ซึ่งยังประสบปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดโดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. สนับสนุนกิจกรรมด้านนันทนาการและการกีฬา

๒. สนับสนุนสวัสดิการกองทุนสำหรับผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส

๓. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. การจัดโครงการเชิงปฏิบัติลงพื้นที่โรงเรียนให้เด็กเยาวชนใช้โทรศัพท์ในทางที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชนและในทางที่สร้างสรรค์

๕. การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส/ผู้ยากไร้

๖. เรื่องยาเสพติด ปัญหาติดเหล้า ต้องร่วมมือกันแก้ไขปัญหาจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๗. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน/หมู่บ้าน

๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔) ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนขาดการมีจิตอาสา และไม่สนใจเข้าร่วมในด้านการเมืองท้องถิ่น และการจัดกิจกรรมต่างๆ

๒. ขาดการผลิตบุคลกรทางการเมือง มีวิสัยทัศน์ทำงานเพื่อสังคมโดยไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีการคอร์รัปชั่นในระบบการทำงาน

๓. ตัวเลือกผู้นำมีจำกัด คนส่วนใหญ่ไม่ชอบยุ่งเกี่ยวกับการเมือง

ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างจิตสำนึกแก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการได้คนดีผ่านระบบการเลือกตั้ง

๒. สร้างแรงจูงใจด้านสวัสดิการดึงคนเรียนจบสูงเข้ามาทำงาน

๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. สภาพของดินที่ใช้ทำการเกษตรเสื่อมและถูกทำลายด้วยสารเคมี

๒. ขาดการฟื้นฟูบูรณะทรัพยากรธรรมชาติ

๓. การบุกรุกพื้นที่ป่า ตัดไม้ทำลายป่าเพื่อขยายพื้นที่ทำกิน

๔. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความตะหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การทิ้งขยะไม่มีการแยกขยะ

๖.ขาดการดูแลป่าชุมชน

ความต้องการของประชาชน

๑. สนับสนุนงบประมาณให้หมู่บ้านใช้ในการดูแลป่าชุมชนและทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

๒. พัฒนาที่ดินว่างเปล่า ให้เกิดประโยชน์โดยการส่งเสริมการปลูกป่า ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนอนุรักษ์สัตว์ป่า รักษาป่า รักทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ให้ความรู้และประชาสัมพันธ์การคัดแยกขยะก่อนทิ้งขยะ

๖) ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑. มีโรคไข้เลือดออกเกิดขึ้นในพื้นที่เป็นประจำทุกปี

๒. ปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค อย่างเข้มงวดจริงจัง คือ โรคอุบัติใหม่ ได้แก่ การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรน่า (โรคโควิด ๑๙) ซึ่งเป็นโรคติดต่อที่มีความร้ายแรงซึ่งกำลังแพร่ระบาดทั่วโลก

๓. ราษฎรไม่ให้ความสนใจดูแลสุขภาพของตนเองและขาดความรู้ด้านป้องกันและรักษาสุขภาพที่ดี

๔. แนวโน้มการเกิดโรคความดัน - เบาหวานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๕. ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย รวมถึงประชาชนไม่ให้ความสนใจในการออกกำลังกาย

ความต้องการของประชาชน

๑. ดำเนินการตามมาตรการ ๕ ป+ ๑ ข และดำเนินการกำจัดยุงลายด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การพ่นหมอกควันเพื่อให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน การแจกทรายอะเบท เป็นต้น และประสานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการร่วมกันป้องกัน เฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก รวมถึงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันโรคไข้เลือดออกอย่างครอบคลุม และถูกวิธี

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ในฐานะหน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่นจึงต้องดำเนินการติดตามเฝ้าระวัง และป้องกันโรคป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ตามมาตรการของภาครัฐอย่างเร่งด่วน พร้อมทั้งดำเนินการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับโรคโควิด ๑๙ แก่ประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึงจริงจัง

๓. การส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับโรคอุบัติใหม่ หรือความรู้ด้านสุขอนามัยต่าง ๆรวมถึงจัดหาอุปกรณ์ป้องกันโรคอย่างทันการณ์ ทั่วถึง และเพียงพอต่อความต้องการ

๔. การสร้างสุขภาพภาคประชาชน

๕. การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ

๖. จัดสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ เล่นกีฬา และออกกำลังกาย ให้แก่ประชาชน

๗) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาเด็กเยาวชนไม่ให้ความสำคัญในการเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ และไม่สนใจเรียนต่อในระดับปริญญาตรี

๒. นักเรียนขาดโอกาสเรียนต่อ เนื่องจากสภาพปัญหาครอบครัวยากจน

๓. สื่อการเรียนการสอนทางด้านเทคโนโลยีมีไม่เพียงพอ

๔. ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมในแบบเก่าเลื่อนหายไป รับวัฒนธรรมคนเมืองเข้ามา

ความต้องการของประชาชน

๑. ส่งเสริมให้ทุนต่อเด็กที่มีปัญหาเรื่องเงินทุนการศึกษา และสร้างความตะหนักให้เด็กเยาวชนเห็นความสำคัญต่อการศึกษาพัฒนาคุณภาพชีวิตของเขาได้

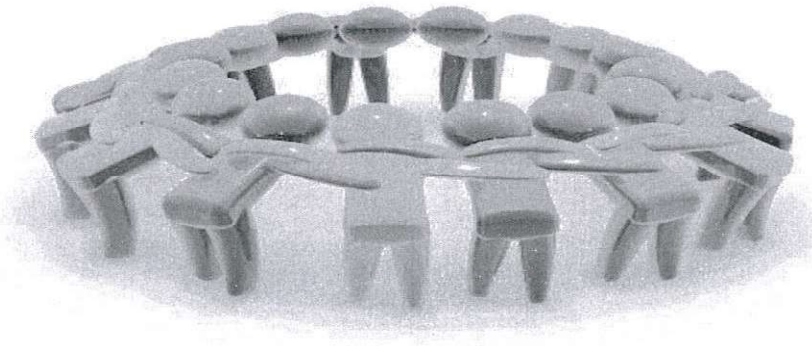
๒. ส่งเสริมการศึกษาแบบผู้ใหญ่

๓. สนับสนุนสื่อเทคโนโลยีการศึกษาให้แก่โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔. ส่งเสริม สนับสนุนขนบธรรมเนียมวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น สืบสานต่อเนื่องถึงรุ่นลูกรุ่นหลาน

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

"โครงสร้างพื้นฐาน คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจดี ประชาชนมีความสุข"



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลลำพูน คือ "โครงสร้างพื้นฐาน คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจดี ประชาชนมีความสุข" ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนเป็นชุมชนขนาดเล็ก ๆ ประกอบไปด้วย ๗ หมู่บ้าน เป็นชุมชนที่ร่มรื่นซึ่งปราศจากแหล่งอบายมุขและยาเสพติด ตำบลลำพูนล้อมไปด้วยภูเขาและลำคลอง ทิวทัศน์สวยงามติ ราษฎรในพื้นที่มีความอยู่ดีกินดี มีการส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยในด้านต่างๆอย่างครบถ้วน ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลลำพูนเป็นเมืองที่น่าอยู่ ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม และยึดหลัก "ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง"ของพระองค์ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลลำพูน ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

๑.๑ การพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตราฐาน
๑.๒ การพัฒนาการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๑.๓ การพัฒนาระบบจราจรและผังเมือง

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต</u>

๒.๑ การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสังคมสงเคราะห์
๒.๒ การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ การลงทุน และการพาณิชยกรรม
๒.๓ การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๒.๔ การจัดระเบียบสร้างความเข้มแข็งให้แก่สังคมและแก้ไขปัญหายาเสพติด

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>

๓.๑ การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
๓.๒ การส่งเสริมและพัฒนาศาสนา และวัฒนธรรม



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพัฒนาการท่องเที่ยว

๔.๑ การพัฒนาสภาพแวดล้อมของชุมชนให้มีความสะอาด สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย
๔.๒ การพัฒนาปรับปรุง ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว ตลอดจนสนับสนุนกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว
๔.๓ การพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕.๑ การพัฒนาโครงสร้างองค์กรให้ทันสมัย
๕.๒ การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนาดังนี้

๑.๑) การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน รางระบายน้ำ ท่อ และสะพาน
๑.๒) การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ และพัฒนาแหล่งน้ำการเกษตร
๑.๓) การไฟฟ้าสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๒ แนวทางการพัฒนาดังนี้

๒.๑) การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒.๒) การอนุรักษ์ ฟื้นฟู เฝ้าระวัง และการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคม/ชุมชนและความสงบเรียบร้อย ประกอบด้วย ๖ แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๓.๑) พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส
๓.๒) การศึกษา
๓.๓) การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓.๔) การป้องกันรักษาและส่งเสริมอนามัยของประชาชน
๓.๕) การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
๓.๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วม ร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจใน

แนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยวิเคราะห์ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) คือวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙

การวิเคราะห์ศักยภาพการดำเนินการตามภารกิจ ทั้ง ๗ ด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้ดำเนินการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) คือวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ในการดำเนินการตามภารกิจ สรุปได้ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีกองช่างรับผิดชอบงานในด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานครบทุกด้าน
๓. มีแผนที่ของ อบต. ในการทำประโยชน์ทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑.บุคลากรบางส่วนยังไม่ชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่และขาดบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ เช่น วิศวกรโยธา นายช่างโยธา เป็นต้น

๒. การบริการระบบประปายังไม่ทั่วถึง

๓. การบำรุงรักษาทางบกไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติรองรับอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการอย่างชัดเจน

๒. มีหน่วยงานอื่น ๆ กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้การสนับสนุนงบประมาณในการบำรุงซ่อมแซมถนน ในสายหลักและสายรองที่อยู่ในเขตตำบลลำพูน ที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่จากส่วนราชการอื่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. อำนาจหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่มีการทับซ้อนหลายหน่วยงานทำให้การพัฒนาล่าช้า

๒. เงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอที่จะดำเนินการด้านโครงสร้างที่ใช้งบประมาณจำนวนมาก

๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ เช่นโครงการตรวจสุขภาพผู้สูงอายุ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรในหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญในการลงพื้นที่เพื่อสำรวจความเป็นอยู่ด้านคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง

๒. ไม่มีการสร้างสถานที่สำหรับการเล่นกีฬากลางแจ้ง การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อำเภอ และจังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้มีการพัฒนาคน สังคม คุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง

๒. นโยบายรัฐบาลให้งบประมาณเบี้ยยังชีพให้ผู้พิการผู้สูงอายุในเขต อบต.อย่างทั่วถึง

๓. ได้รับความร่วมมือในการจัดทำโครงการการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

๓. ได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอบ้านนาสาร และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

๒. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้ามาแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

<u>๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</u> <u>มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</u>

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. มีการจัดฝึกอบรมพนักงานกับหน่วยงานเอกชนและภาครัฐ เป็นประจำปี

๓. มีศูนย์ประสานงานและรักษาความปลอดภัยประจำท้องถิ่น (ศปถ.) โดยจัดเจ้าหน้าที่ประจำ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์กรไม่มีอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน โดยเฉพาะ

๒. ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะและจัดการขยะในเขตตำบล

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงาน สถานีตำรวจภูธรบ้านนาสาร ให้ความร่วมมือในการจัดทำโครงการดูแลรักษาความสงบและความปลอดภัยในการเดินทางช่วงเทศกาลปีใหม่และสงกรานต์

๒. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมของรัฐบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. กระแสอิทธิพลแห่งนิยมจากต่างประเทศ หรือวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปทำให้สังคมเปลี่ยนไป

๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา (๖๘ (๖))
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพ และจัดทำโครงการส่งเสริมอาชีพโดยการอบรมให้ความรู้เกษตรกรเพื่อเป็นอาชีพเสริม

๒. มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพหลักของเกษตรกร

๓. มีการสนับสนุนงบประมาณการจัดทำโครงการประกอบอาชีพทางด้านการเกษตรและจัดเป็นศูนย์รวมข้อมูลและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารด้านการเกษตรได้อย่างทั่วถึง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑.ขาดการส่งเสริมเพื่อพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร และเชิงวัฒนธรรม

๒. ขาดการส่งเสริมการจัดให้มีตลาดรองรับสินค้าการเกษตร

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้กำหนดให้มีการฟื้นฟูระบบนิเวศน์เพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติและพัฒนาการท่องเที่ยว

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอบ้านนาสารได้กำหนดยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานสินค้าเกษตรและพัฒนาการท่องเที่ยว

๓. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ หน่วยงานพัฒนาชุมชนจากอำเภอบ้านนาสาร

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนหรือเกษตรกรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมที่หน่วยงานจัด

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. สภาพพื้นที่ในเขต อบต. ไม่มีปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเนื่องจากเป็นชุมชนขนาดเล็กและห่างไกลจากตัวเมือง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. สภาพพื้นที่ในเขต อบต. มีการย้ายถิ่นฐานของประชากร มากขึ้น

โอกาส (Opportunity=O)

๑. นโยบายของจังหวัดให้มีการจัดทำโครงการรักษาความสะอาดของถนนในเขตพื้นที่การปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ในเขตพื้นที่ไม่มีสถานที่กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการส่งเสริมและร่วมกิจกรรมประเพณีประจำอำเภอ และจังหวัดทุกปี

๒. มีการสนับสนุนประเพณีของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๓. มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมโครงการทางศาสนา

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์กรยังไม่ได้มีการปฏิบัติเป็นรูปธรรมในเรื่องของภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. ไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา ตามภารกิจหน้าที่การส่งเสริมการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ประชาชนมีวิถีชีวิต ให้ความสำคัญด้านศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณี

๓. ประชาชนมีความสนใจกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การจัดการการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีหน่วยงานสังกัดที่ดำเนินการจัดการศึกษาอยู่แล้ว

<u>๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</u>

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาค

๔.องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญในการออกพื้นที่บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน

๒. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทำให้งานล่าช้า ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และไม่ให้อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๒.ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

<u>หมายเหตุ</u> : - มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒

-มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๕๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙



๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. บุคลากรยังขาดความรักในหน้าที่

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

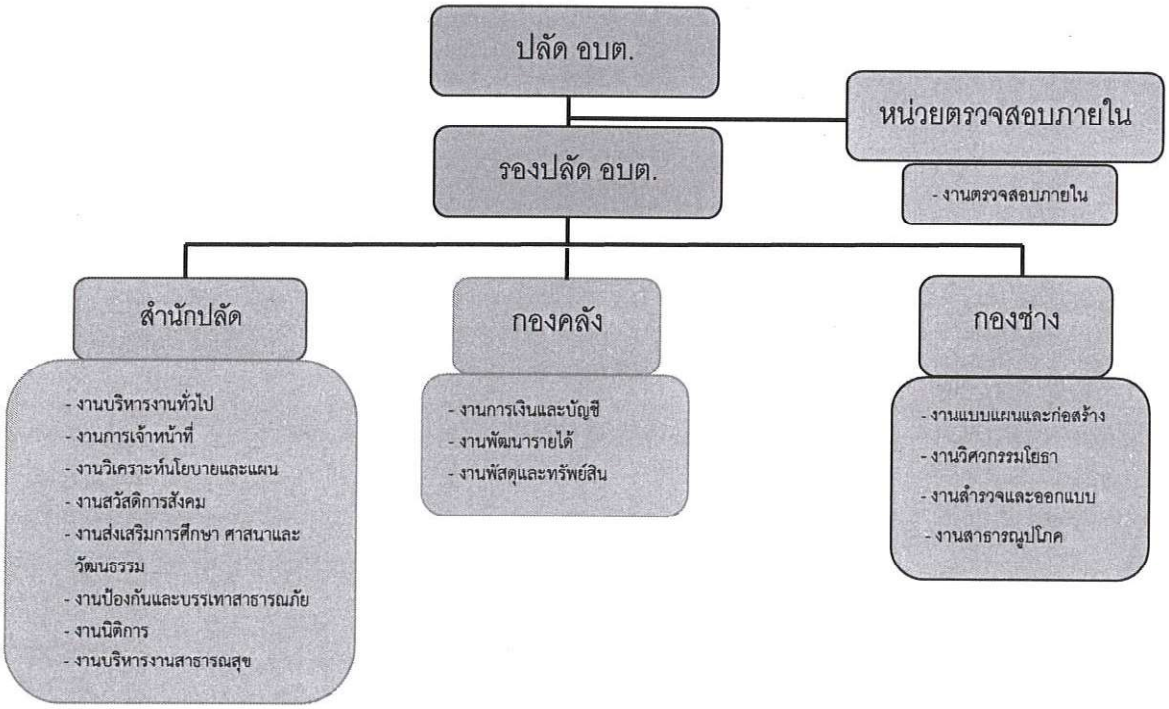
๑. สำนักปลัด อบต.

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ครู ๔ อัตรา พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๓ อัตรา



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	**๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	**๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานนิติการ ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข **๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน **๓. กองช่าง** ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๔ งานสาธารณูปโภค **๔. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	**๑. สำนักปลัด อบต.** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานนิติการ ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข **๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน **๓. กองช่าง** ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๔ งานสาธารณูปโภค **๔. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ **๘.๑ โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ และมีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วย โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑.	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
	๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑๖	อัตรา
	๑.๒ พนักงานจ้าง	๑๗	อัตรา
๒.	กองคลัง		
	๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
	๒.๒ พนักงานจ้าง	๔	อัตรา
๓.	กองช่าง		
	๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
	๓.๒ พนักงานจ้าง	๕	อัตรา
๔.	หน่วยตรวจสอบภายใน		
	๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑	อัตรา
	๔.๒ พนักงานจ้าง	-	อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๓ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓

เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงาน	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	๑	๓	๓
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๘	๔	๒
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-
	งานนิติการ	๑	-	-
	งานบริหารงานสาธารณสุข	๑	๑	๓
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๑	๑	-
	งานพัฒนารายได้	๑	๑	๑
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	๑	-
กองช่าง	งานแบบแผนและก่อสร้าง	-	๑	-
	งานวิศวกรรมโยธา	๑	-	-
	งานสำรวจและออกแบบ	๒	๑	-
	งานสาธารณูปโภค	-	๒	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ที่มีในปัจจุบันใช้ภารกิจงานที่มี เป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>สำนักปลัด อบต.(๐๑)</u>								
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ครู (วิทยฐานะ ครูชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ครู (วิทยฐานะ ครูชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ครู (วิทยฐานะ ครูชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ครู (วิทยฐานะ ครูชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๑๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง (๑)
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๔	คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง (๑)
๒๕	คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง (๑)
	รวม	**๓๕**	**๓๕**	**๓๕**	**๓๕**	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองคลัง (๐๔)								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	**๘**	**๘**	**๘**	**๘**	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	**นายช่างโยธา (ปง./ชง.)**	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดให้ครบตามโครงสร้าง
๔	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๘๓,๙๒๐	๖๑๖,๐๘๐	๖๕๐,๒๘๐	(๔๒,๑๓๐)
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๖๔๑,๔๐๐	๖๗๗,๔๐๐	๗๑๕,๕๖๐	(๔๗,๑๒๐)
	สำนักปลัด อบต.																		
๓	หน.สำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๙๓,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๖๔๐	๓๗,๘๐๐	๔๐,๐๘๐	๖๗๐,๘๐๐	๗๐๘,๖๐๐	๗๔๘,๖๘๐	(๔๙,๔๓๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	๑	๓๘๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๒๘๐	๒๔,๗๒๐	๒๖,๑๖๐	๔๑๐,๗๖๐	๔๓๕,๔๘๐	๔๖๑,๖๔๐	(๓๒,๒๙๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	๑	๔๒๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๘๐๐	๒๗,๒๔๐	๒๘,๙๒๐	๔๕๓,๘๔๐	๔๘๑,๐๘๐	๕๑๐,๐๐๐	(๓๕,๖๗๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่างเดิม)
๗	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	๑	๔๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๔๘๓,๐๐๐	๕๑๒,๐๔๐	๕๔๒,๘๘๐	(๓๗,๙๗๐)
๘	นิติกร	ปก/ชก	๑	๑	๓๒๗,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐	๓๔๖,๘๐๐	๓๖๗,๖๘๐	๓๘๙,๗๖๐	(๒๗,๒๖๐)
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่างเดิม)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๒๐๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๒๑๘,๑๖๐	๒๓๑,๓๖๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๗,๑๕๐)
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	๑	๒๐๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๙,๘๔๐	(๑๗,๔๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒ.นาชุมชน	-	๑	๑	๒๗๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๒๘๘,๓๖๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๑๒,๑๒๐	(๒๓,๑๐๐)
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	-	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	(ว่างเดิม)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	(ว่างเดิม)
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๖,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๘๘๐	๑๖๕,๒๔๐	(๑๒,๒๔๐)
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๔๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๒,๐๐๐	(๑๒,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)
๒๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองหาเหนือ									-	-	-							
๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๒๖	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๒๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปลายธารราชรักษา									-	-	-							
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๓๐	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๓๑	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๓๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาน้อย																		
๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๓๔	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	กองคลัง																		
๓๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๔๖,๘๔๐	๕๗๗,๒๐๐	๖๐๙,๓๖๐	(๓๙,๖๘๐)
๓๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	๑	๔๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๔๘๓,๐๐๐	๕๑๒,๐๔๐	๕๔๒,๘๘๐	(๓๗,๙๗๐)
๓๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๗๖๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๖,๗๖๐	(๑๔,๔๖๐)
๓๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๒๔๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๖๔๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๗๒,๑๖๐	๒๘๘,๖๐๐	(๒๐,๑๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๐	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๕๗,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๗,๔๘๐	๒๗๘,๒๘๐	๒๘๙,๔๔๐	(๒๑,๔๓๐)
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	(ว่างเดิม)
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๙๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๐๘๐	๒๑๐,๒๔๐	๒๑๘,๗๖๐	(๑๖,๑๙๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๓	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)
	กองช่าง																		
๔๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่	ต้น	๑	๑	๕๘๓,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๐๔๐	๓๗,๒๐๐	๓๙,๔๘๐	๖๖๐,๙๖๐	๖๙๘,๑๖๐	๗๓๗,๖๔๐	(๔๘,๖๖๐)
๔๕	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่างเดิม)
๔๖	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	(ว่างเดิม)
๔๗	**นายช่างโยธา**	**ปง/ชง**	**๑**	**-**	-	-	**๑**	**๑**	**๑**	**+๑**	-	-	**๒๙๗,๙๐๐**	**๑๗,๘๘๐**	**๑๘,๙๖๐**	**๒๙๗,๙๐๐**	**๓๑๕,๗๘๐**	**๓๓๔,๗๔๐**	**กำหนดให้ครบตามโครงสร้าง**

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๙๒๐)
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๙๓,๔๔๐	๒๐๑,๒๔๐	(๑๔,๙๐๐)
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	(ว่างเดิม)
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	(ว่างเดิม)
	พนักงานทั่วไป																		
๕๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๕๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่างเดิม)
๕	**รวม**		๕๓	๓๕	๑๐,๖๕๙,๖๖๐	๒๑๖,๐๐๐	๕๓	๕๓	๕๓	๐	๐	๐	๗๙๓,๑๐๐	๕๗๗,๕๙๐	๖๑๐,๕๗๐	๑๑,๖๖๘,๗๖๐	๑๒,๒๔๖,๓๕๐	๑๒,๘๕๖,๙๒๐	
๖	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %**															๑,๗๕๐,๓๑๔	๑,๘๓๖,๙๕๓	๑,๙๒๘,๕๓๘	
๗	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															๑๓,๔๑๙,๐๗๔	๑๔,๐๘๓,๓๐๓	๑๔,๗๘๕,๔๕๘	
๘	**ร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															๒๗.๗๘	๒๗.๗๗	๒๗.๗๗	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 และ พ.ศ.2572 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาถณธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 (46,000,000บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 จำนวน 48,300,000 บาท (46,000,000 x 5 %) +46,000,000 = 48,300,000)

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 (48,300,000 บาท)

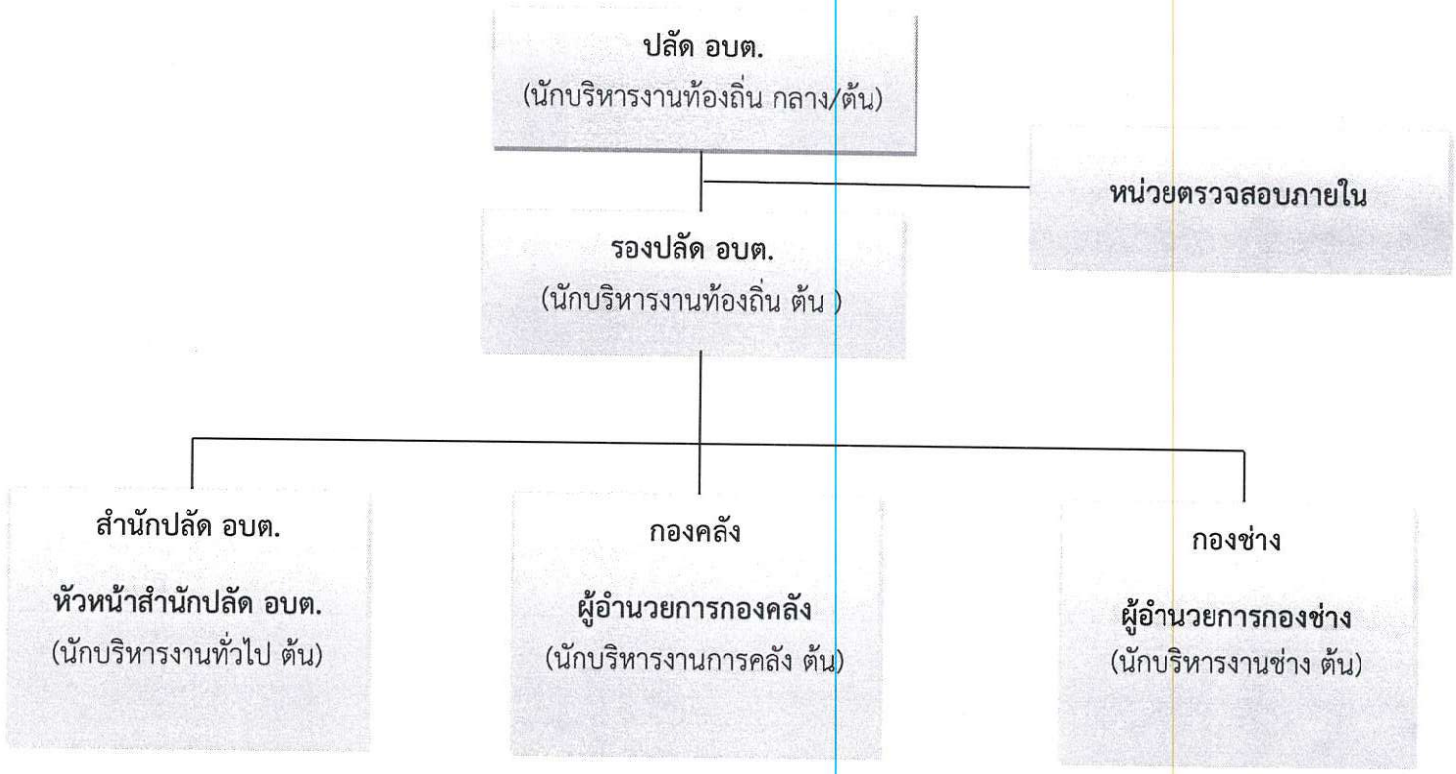
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 จำนวน 50,715,000 บาท (48,300,000 x 5 %) +48,300,000 = 50,715,000)

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2572 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 (50,715,000 บาท)

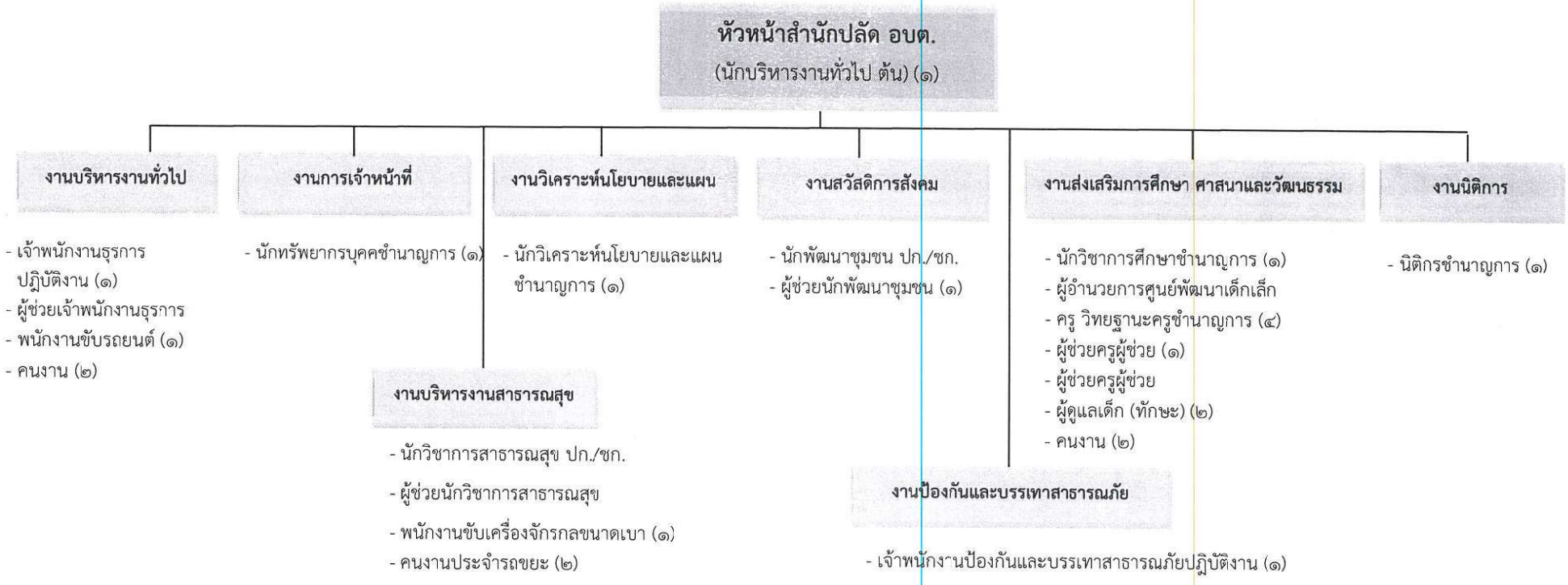
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 จำนวน 53,250,750 บาท (50,715,000x 5 %) +50,715,000 = 53,250,7500)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน



โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ผู้บริหารสถานศึกษา	พนักงานครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.						
จำนวน	-	-	๑	-	-	๔	-	-	-	๒	-	๔	๒	๔	๖	๒๓

โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (๑)

งานพัฒนารายได้

- เจ้าพนักงานงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- คนงาน

งานพัสดุและทรัพย์สิน

- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.						
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๕

โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

งานวิศวกรรมโยธา
- วิศวกรโยธา ปก./ชก.

งานสำรวจและออกแบบ
- นายช่างโยธา ปง./ชง.
- **นายช่างโยธา ปง./ชง. (กำหนดเพิ่มให้ครบตามโครงสร้าง)**
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

งานสาธารณูปโภค
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา
- คนงาน (๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.						
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๑	๔

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

หน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.						
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายเดชอนันต์ กาญจนพานิช	รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗๓๐๐๑๑๐๑๐๐๐๑	*ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗๓๐๐๑๑๐๑๐๐๐๑	*ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	
๒	นางสาวสุภาวดี จินดา	รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗๓๐๐๑๑๐๑๐๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗๓๐๐๑๑๐๑๐๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖๕,๔๔๐ (๔๗,๑๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)												
๓	**พนักงานส่วนท้องถิ่น** นางสมจิต รักปาน	รป.ม. (รัฐประศาสนศาตร์)	๖๗๓๐๑๒๑๐๑๐๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗๓๐๑๒๑๐๑๐๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๙๓,๑๖๐ (๔๙,๔๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
	งานการเจ้าหน้าที่											
๔	นายนันธวัฒน์ มากบุญ	ร.บ. (รัฐศาตร์)	๖๗๓๐๑๓๑๐๒๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗๓๐๑๓๑๐๒๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๗,๔๘๐ (๓๒,๒๙๐x๑๒)	-	-	
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน											
๕	นางสาวนวลจันทร์ ไชยยศ	ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	๖๗๓๐๑๓๑๐๓๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๗๓๐๑๓๑๐๓๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๒๘,๐๔๐ (๓๕,๖๗๐x๑๒)	-	-	
	งานสวัสดิการสังคม											
๖	-	-	๖๗๓๐๑๓๘๐๑๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๖๗๓๐๑๓๘๐๑๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๗	นางสาวกรกมล รอดพิศดาร	คอ.บ. (วิศวกรรมอิเล็คทรอนิกส์-โทรคมนาคม)	๖๗๓๐๑๓๘๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๗๓๐๑๓๘๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๙๗๐x๑๒)	-	-	
	งานนิติการ											
๘	นายสุทธิพงษ์ เปียแดง	น.บ. (นิติศาตร์)	๖๗๓๐๑๓๑๐๕๐๐๑	นิติกร	ชก.	๖๗๓๐๑๓๑๐๕๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๒๗,๑๒๐ (๒๗,๒๖๐x๑๒)	-	-	
	งานบริหารงานสาธารณสุข											
๙	-	-	๖๗๓๐๑๓๖๐๑๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๖๗๓๐๑๓๓๐๑๐๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานบริหารงานทั่วไป											
๑๐	นางเจนจิรา ทองขาว	บช.บ. (บัญชี)	๖๗๓๐๑๔๑๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๗๓๐๑๔๑๐๑๓๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐๕,๘๐๐ (๑๗,๑๕๐x๑๒)	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๑๑	นายเฉลิมวุฒิ มุสิกุล	ปวส. (เทคนิคเครื่องกล)	๖๗๓๐๑๔๘๐๕๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๖๗๓๐๑๔๘๐๕๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐x๑๒)	-	-	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๑๒	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
						การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						
๑๓	นางสาวกาญจนา ชูเพ็ชร	ปริญญาโท	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๑๖	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๑๖	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	-	-	-	-
๑๔	นางสาวจีระนันท์ ทองแกมแก้ว	ปริญญาตรี	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๑๗	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๑๗	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	-	-	-	-
๑๕	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
						การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						
๑๖	นางบุบผา เสนา	ปริญญาตรี	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๑๘	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๑๘	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	-	-	-	-
๑๗	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
						การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						
๑๘	นางรัชนี อินทร์ชู	ปริญญาตรี	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๑๙	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๑๙	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้าง											
	งานสวัสดิการสังคม											
๑๙	นางสาวธนาภรณ์ ศรีมุกข์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๗๗,๒๐๐ (๒๓,๑๐๐x๑๒)	-	-	
	งานบริหารงานทั่วไป											
๒๐	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๑	นายวัชรพงศ์ จันทร์แก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๖,๘๘๐ (๑๒,๒๔๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานบริหารงานสาธารณสุข											
๒๒	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๓	นายโชคดี จำนิล	-	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๔,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐x๑๒)	-	-	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๒๔	นางสาวณาตยาณี พัฒสังวาล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-
๒๕	-	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๒๖	นางมาลี นวลเศรษฐ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๒๗	นางสาวสุวรรณา ทิวแพ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป											
๒๘	นายวิสูตรศักดิ์ แก้วกอง	ประถมศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๙	นางสาววรัตน์ดา รักชาติ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๐	นางสาวพรวลัย ขุนทอง	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๑	นางสาววนิดา นะประสม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๒	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
	งานบริหารงานสาธารณสุข											
๓๓	นายสถาพร นวลเศษ	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานบริหารงานสาธารณสุข											
๓๔	นายอภินันท์ เพชรชู	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๕	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
กองคลัง (๐๔)												
	พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๓๖	นางวนิดา อักษรนิตย์	บช.บ. (การบัญชี)	๖๗๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
	งานการเงินและบัญชี											
๓๗	นางเพ็ญนัชชา วีระกุล	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๖๗๓๐๔๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๗๓๐๔๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๙๗๐x๑๒)	-	-	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๓๘	นางพชรอร มลิวัลย์	ปวส. (การบัญชี)	๖๗๓๐๔๔๒๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๖๗๓๐๔๔๒๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๔๒,๐๔๐ (๒๐,๑๗๐x๑๒)	-	-	
	งานพัฒนารายได้											
๓๙	-	-	๖๗๓๐๔๔๒๐๔๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๗๓๐๔๔๒๐๔๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้าง											
	งานการเงินและบัญชี											
๔๐	นางสาวสวรรยา บุณยพิจิตร	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๕๗,๑๖๐ (๒๑,๔๓๐x๑๒)	-	-	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๔๑	นางสาวแก้วกาญจน์ บุญช่วย	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐x๑๒)		-	
	งานพัฒนารายได้											
๔๒	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานพัฒนารายได้											
๔๓	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
กองช่าง (๐๕)												
	พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๔๔	นายบุญส่ง ริยาพันธ์	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๘๓,๙๒๐ (๔๘,๖๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
	งานสำรวจและออกแบบ											
๔๕	-	-	๖๗๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๗๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๖	-	-	-	-	-	๖๗๓๐๕๔๗๐๑๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดให้ครบตามโครงสร้าง
	งานวิศวกรรมโยธา											
๔๗	- พนักงานจ้าง	-	๖๗๓๐๕๓๗๐๑๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๖๗๓๐๕๓๗๐๑๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
	งานแบบแผนและก่อสร้าง											
๔๘	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
	งานสำรวจและออกแบบ											
๔๙	นายสุนันทวัฒน์ สงเคราะห์	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	
	งานสาธารณูปโภค											
๕๐	นายกฤษฎา อินทร์แก้ว	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๘,๘๐๐ (๑๔,๙๐๐x๑๒)	-	-	
๕๑	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานสาธารณูปโภค											
๕๒	นายสุวัฒน์ชัย สังข์ทอง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
	พนักงานส่วนท้องถิ่น											
	งานตรวจสอบภายใน											
๕๓	-	-	๖๗๓๑๒๓๒๐๕๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๗๓๑๒๓๒๐๕๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑๒.๑ เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๑ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๑๒.๒ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๑๒.๓ องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น

สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๑๒.๔ 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 วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก.จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่ง สถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข.จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

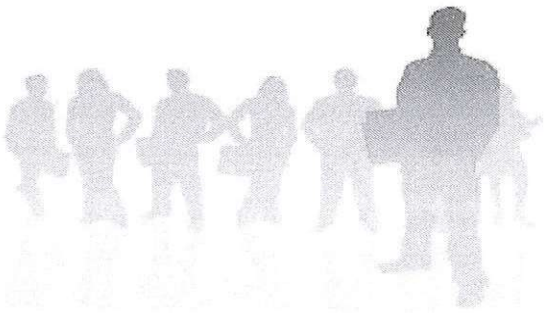
(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้



ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๗) พ.ศ. ๒๕๖๗ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ฉบับนี้

ข้อ ๔ ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ท้ายประกาศนี้ เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายเสกศรรณ กาโห)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๗) พ.ศ. ๒๕๖๗ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑.๔ งานสวัสดิการสังคม
๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๗ งานนิติการ
๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งาน

ตรวจสอบ...

ตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนารายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและงานซ่อมบำรุงรักษา งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา

๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการในออกเป็น ๑ งาน ดังนี้

๔.๑ งานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายเสกศรรณ กาโห)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๗) พ.ศ. ๒๕๖๗ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	
<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>						
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>						
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๖	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ว่าง
๗	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	
๘	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	ว่าง
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	

/ตาราง...

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๓	-	ว่าง
๑๓	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๑๖	
๑๔	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๑๗	
๑๕	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๑๘	
๑๖	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๑๙	
พนักงานจ้าง						
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	ว่าง
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	ว่าง
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๒๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	คุณวุฒิ	-	๒	-	ว่าง (๑)
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	๒	-	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๔	คนงาน	-	-	๕	-	ว่าง (๑)
๒๕	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๓	-	ว่าง (๑)
กองคลัง (๐๔)						
พนักงานส่วนตำบล						
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๒๗	นักวิชาการการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ว่าง
พนักงานจ้าง						
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	ว่าง
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๓	คนงาน	-	-	๑	-	ว่าง
กองช่าง (๐๕)						
พนักงานส่วนตำบล						
๓๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
๓๕	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	ว่าง
๓๖	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ว่าง
๓๗	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	กำหนดให้ครบตามโครงสร้าง
พนักงานจ้าง						
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	ว่าง
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	ว่าง
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๔๒	คนงาน	-	-	๑	-	
ที่	**ตำแหน่ง**	**ประเภทตำแหน่ง**	**ระดับ**	**จำนวนอัตรา**	**เลขที่ตำแหน่ง**	**หมายเหตุ**
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)						
พนักงานส่วนตำบล						
๔๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ว่าง

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายเสกศรรณ กาโห)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

ที่ ๓๘๕/๒๕๖๙

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๗) พ.ศ. ๒๕๖๗ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่ง และกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จำนวน ๕๓ อัตรา รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายเสกศรรณ กาโห)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ที่ ๓๘๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายเดชอนันต์ กาญจนพานิช	รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗๓๐๐๑๑๐๑๐๐๐๑	*ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗๓๐๐๑๑๐๑๐๐๐๑	*ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	
๒	นางสาวสุภาวดี จินดา	รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗๓๐๐๑๑๐๑๐๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗๓๐๐๑๑๐๑๐๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖๕,๔๔๐ (๔๗,๑๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)												
	พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๓	นางสมจิต รักปาน	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๗๓๐๑๒๑๐๑๐๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗๓๐๑๒๑๐๑๐๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๙๓,๑๖๐ (๔๙,๔๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
	งานการเจ้าหน้าที่											
๔	นายนันธวัฒน์ มากบุญ	ร.บ. (รัฐศาตร์)	๖๗๓๐๑๓๑๐๒๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗๓๐๑๓๑๐๒๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๗,๔๘๐ (๓๒,๒๙๐x๑๒)	-	-	
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน											
๕	นางสาวนวลจันทร์ ไชยยศ	ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	๖๗๓๐๑๓๑๐๓๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๗๓๐๑๓๑๐๓๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๒๘,๐๔๐ (๓๕,๖๗๐x๑๒)	-	-	
	งานสวัสดิการสังคม											
๖	-	-	๖๗๓๐๑๓๘๐๑๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๖๗๓๐๑๓๘๐๑๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๗	นางสาวกรกมล รอดพิศดาร (วิศวกรรมอิเล็คทรอนิกส์-โทรคมนาคม)	คอ.บ.	๖๗๓๐๑๓๘๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๗๓๐๑๓๘๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๙๗๐x๑๒)	-	-	
	งานนิติการ											
๘	นายสุทธิพงษ์ เปียแดง	น.บ. (นิติศาตร์)	๖๗๓๐๑๓๑๐๕๐๐๑	นิติกร	ชก.	๖๗๓๐๑๓๑๐๕๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๒๗,๑๒๐ (๒๗,๒๖๐x๑๒)	-	-	
	งานบริหารงานสาธารณสุข											
๙	-	-	๖๗๓๐๑๓๖๐๑๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๖๗๓๐๑๓๖๐๑๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานบริหารงานทั่วไป											
๑๐	นางเจนจิรา ทองขาว	บช.บ. (บัญชี)	๖๗๓๐๑๔๑๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๗๓๐๑๔๑๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐๕,๘๐๐ (๑๗,๑๕๐x๑๒)	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๑๑	นายเฉลิมวุฒิ มุสิกุล	ปวส. (เทคนิคเครื่องกล)	๖๗๓๐๑๔๘๐๕๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๖๗๓๐๑๔๘๐๕๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐x๑๒)	-	-	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๑๒	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
						การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						
๑๓	นางสาวกาญจนา ชูเพ็ชร	ปริญญาโท	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๑๖	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๑๖	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	-	-	-	-
๑๔	นางสาวจีระนันท์ ทองแกมแก้ว	ปริญญาตรี	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๑๗	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๑๗	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	-	-	-	-
๑๕	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
						การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						
๑๖	นางบุบผา เสนา	ปริญญาตรี	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๑๘	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๑๘	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	-	-	-	-
๑๗	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
						การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						
๑๘	นางรัชนี อินทร์ชู	ปริญญาตรี	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๑๙	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๑๙	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้าง											
	งานสวัสดิการสังคม											
๑๙	นางสาวธนาภรณ์ ศรีมุกข์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๗๗,๒๐๐ (๒๓,๑๐๐x๑๒)	-	-	
	งานบริหารงานทั่วไป											
๒๐	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วย.จ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๑	นายวัชรพงศ์ จันทร์แก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๖,๘๘๐ (๑๒,๒๔๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานบริหารงานสาธารณสุข											
๒๒	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๓	นายโชคดี จำนิล	-	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๔,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐x๑๒)	-	-	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๒๔	นางสาวณาตยาณี พัฒสังวาล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-
๒๕	-	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๒๖	นางมาลี นวลเศรษฐ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๒๗	นางสาวสุวรรณา ทิวแพ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป											
๒๘	นายวิสูตรศักดิ์ แก้วกอง	ประถมศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๙	นางสาววรัตน์ดา รักชาติ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๐	นางสาวพรวลัย ขุนทอง	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๑	นางสาววนิดา นะประสม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๒	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
	งานบริหารงานสาธารณสุข											
๓๓	นายสถาพร นวลเศษ	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานบริหารงานสาธารณสุข											
๓๔	นายอภินันท์ เพชรชู	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๕	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
กองคลัง (๐๔)												
	พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๓๖	นางวนิดา อักษรนิตย์	บช.บ. (การบัญชี)	๖๗๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
	งานการเงินและบัญชี											
๓๗	นางเพ็ญนัชชา วีระกุล	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๖๗๓๐๔๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๗๓๐๔๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๙๗๐x๑๒)	-	-	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๓๘	นางพชรอร มลิวัลย์	ปวส. (การบัญชี)	๖๗๓๐๔๔๒๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๖๗๓๐๔๔๒๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๔๒,๐๔๐ (๒๐,๑๗๐x๑๒)	-	-	
	งานพัฒนารายได้											
๓๙	-	-	๖๗๓๐๔๔๒๐๔๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๗๓๐๔๔๒๐๔๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้าง											
	งานการเงินและบัญชี											
๔๐	นางสาวสวรรยา บุณยพิจิตร	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๕๗,๑๖๐ (๒๑,๔๓๐x๑๒)	-	-	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๔๑	นางสาวแก้วกาญจน์ บุญช่วย	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐x๑๒)		-	
	งานพัฒนารายได้											
๔๒	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานพัฒนารายได้											
๔๓	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
กองช่าง (๐๕)												
	พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๔๔	นายบุญส่ง ริยาพันธ์	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๘๓,๙๒๐ (๔๘,๖๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
	งานสำรวจและออกแบบ											
๔๕	-	-	๖๗๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๗๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๖	-	-	-	-	-	๖๗๓๐๕๔๗๐๑๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดให้ครบตามโครงสร้าง
	งานวิศวกรรมโยธา											
๔๗	- พนักงานจ้าง	-	๖๗๓๐๕๓๗๐๑๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๖๗๓๐๕๓๗๐๑๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
	งานแบบแผนและก่อสร้าง											
๔๘	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
	งานสำรวจและออกแบบ											
๔๙	นายสุนันทวัฒน์ สงเคราะห์	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	
	งานสาธารณูปโภค											
๕๐	นายกฤษฎา อินทร์แก้ว	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๘,๘๐๐ (๑๔,๙๐๐x๑๒)	-	-	
๕๑	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานสาธารณูปโภค											
๕๒	นายสุวัฒน์ชัย สังข์ทอง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
	พนักงานส่วนท้องถิ่น											
	งานตรวจสอบภายใน											
๕๓	-	-	๖๗๓๑๒๓๒๐๕๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๗๓๑๒๓๒๐๕๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)