

# แผนกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ.2552 - 2555



องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน  
อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

### เรื่อง กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ระหว่างปี (2552-2555)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2547 ข้อ 7 และ ข้อ 12 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 ข้อ 15 ข้อ 16 ข้อ 18 ข้อ 19 และ ข้อ 20 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตามกฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างในระยะเวลา 4 ปี นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การประกาศใช้กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี (2552-2555)เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ 11/2551 เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2551 องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงประกาศใช้กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ระหว่าง 2552 – 2554 เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งพนักงานจ้าง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2551 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552

(นายเสกสรรณ กาโห)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

### เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2547 ข้อ 7 และข้อ 12 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 26 มกราคม 2546 ข้อ 15 ข้อ 16 ข้อ 18 ข้อ 19 และข้อ 20 ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ 11/2551 เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2551 จึงประกาศ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง/สังกัด	ประเภท	จำนวน	หมายเหตุ
1	ครูดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย สำนักงานปลัด อบต.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	6	กำหนดปี 2552/2553/2554
2	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ส่วนการคลัง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	กำหนดปี 2552
3	คนงานทั่วไป ส่วนการคลัง	พนักงานจ้างทั่วไป	1	กำหนดปี 2553
4	คนงานทั่วไป ส่วนโยธา	พนักงานจ้างทั่วไป	1	กำหนดปี 2553

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2551 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552

(นายเสกสรรณ กาโห)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน 4 ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ให้เหมาะสม อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงได้มีการวางแผนโดยจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง พ.ศ. 2552 – 2555 เพื่อใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี  
ประจำปี งบประมาณ 2552-2555

.....

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี	1
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ อบต.	2
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	4
6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	7
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของ อบต.	7
8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	8
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	11
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกรอบอัตรากำลัง 4 ปี	14
11. กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง	18
12. บัญชีการจัดบุคลากร (เดิม)ลงสู่กรอบอัตรากำลังใหม่	19
13. แนวทางการพัฒนาพนักงานจ้าง ของ อบต.	20
14.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานจ้าง ของ อบต.	20

.....

# แผนกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 - 2555

## องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

.....

### 1. หลักการและเหตุผล

ด้วยมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ 6/2547 เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2547 เห็นชอบให้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2547 เป็นต้นไป และให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง และเสนอขอความเห็นชอบต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต่อไป

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงได้จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 - 2555 ขึ้น

### 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนกัน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีโครงสร้างอัตรากำลังพนักงานจ้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างให้เหมาะสม

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังพนักงานจ้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสม

2.5 เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการบริการประชาชน เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด

### 3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี

คณะกรรมการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ลำพูนตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลลำพูน

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลลำพูนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย

3.5 ให้นักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

#### **4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ อบต.**

เพื่อให้การวางแผนกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลำพูน มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### **(1) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน**

- 1.1 การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก
- 1.2 ปัญหาการติดต่อสื่อสาร ไม่มีโทรศัพท์ประจำบ้าน โทรศัพท์สาธารณะก็มีไม่เพียงพอ
- 1.3 ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- 1.4 ไม่มีน้ำประปาใช้

##### **(2) ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ**

- 2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพที่แท้จริง
  - ปัญหาไม่มีเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- 2.2 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร
- 2.3 ราคาผลผลิตตกต่ำ ขาดตลาดกลางรองรับผลผลิต

##### **(3) ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย**

- 3.1 ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่เพียงพอและไม่เป็นปัจจุบัน
- 3.2 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- 3.3 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของประชาชนไม่ทั่วถึง

**(4) ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร**

- 4.1 การขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับอุปโภค - บริโภคเพียงพอตลอดปี
- 4.2 ระบบประปาหมู่บ้านยังมีไม่ถึง

**(5) ปัญหาด้านสังคม**

- 5.1 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร หอกระจายข่าวและเสียงตามสายไม่เพียงพอ
- 5.2 การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ และมาตรฐานการศึกษาไม่เท่าเทียมกัน
- 5.3 ไม่มีเครื่องมือในการช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัย

**(6) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ**

- 6.1 ปัญหาขยะ
- 6.2 คุคลอดต้นเงินทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- 6.3 ประชาชนขาดจิตสำนึก
- 6.4 ปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสัตว์ป่าและการบุกรุกพื้นที่สาธารณะ

**(7) ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

- 7.1 ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- 7.2 มีการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานต่าง ๆ มาก แต่บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณและประสิทธิภาพในการดำเนินการตามภารกิจที่ถ่ายโอนมาแล้ว

**ความต้องการของ**

**(1) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- 1.1 ก่อสร้างถนน สะพาน คสล. ท่อเหลี่ยม คสล. และฝังก่อระบายน้ำ
- 1.2 ปรับปรุง และซ่อมแซมถนนในหมู่บ้าน
- 1.3 ติดตั้งโทรศัพท์บ้าน และเพิ่มโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- 1.4 ขยายเขตไฟฟ้า และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- 1.5 ขยายเขตการบริการน้ำประปา

**(2) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ**

- 2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- 2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- 2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

**(3) ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย**

- 3.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการ ด้านสุขศึกษา และการอนามัยให้ประชาชน
- 3.2 ให้มีการบริการด้านสาธารณสุขให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน



3.3 ให้มีการป้องกันไม่ให้มีการแพร่ระบาดของยาเสพติด โรคไข้เลือดออก โรคระบาดอื่น ๆ  
เกิดขึ้นใน ชุมชน และตำบล

3.4 ให้มีการแจ้งข่าวสารด้านสาธารณสุข ให้ถึงประชาชนอย่างรวดเร็วและทั่วถึง

**(4) ความต้องการน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร**

4.1 ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

4.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

4.3 ให้มีภาชนะกักเก็บน้ำสะอาดไว้บริโภคเพียงพอตลอดปี

**(5) ความต้องการด้านสังคม**

5.1 มีศูนย์รวมข้อมูล ห้องสมุดชุมชน มีหอกระจายข่าวหรือเสียงตามสาย

5.2 ให้มีการจัดศึกษาให้ได้มาตรฐานเทียบเท่ากับในเมือง

5.3 มีการจัดการศึกษานอกระบบ

5.4 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหา ยาเสพติด

5.5 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

5.6 ก่อสร้างสนามกีฬาหรือลานกีฬาประจำหมู่บ้าน ประจำตำบล

5.7 จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้พร้อม

**(6) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ**

6.1 อนุรักษ์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียทิ้งขยะลงในแม่น้ำลำคลอง

6.2 ฝึกอบรมจัดตั้งกลุ่มด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**(7) ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

7.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสา  
อื่นๆ

7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน ในทุก ๆ ด้าน

7.3 จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ประจำสำนักงานให้ทันสมัย และเพียงพอในการทำงาน เพื่อบริการ  
ประชาชน

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่ง ภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

### 5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
- (5) การผังเมือง (มาตรา 68(13))
- (6) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา 16(4))
- (7) การสาธารณสุขการ (มาตรา 16(5))
- (8) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

### 5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา (มาตรา 67(5))
- (3) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร (มาตรา 68(5))
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (8) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- (9) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อย โอกาส (มาตรา 16(10))
- (11) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา 16 (14))
- (12) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา 16(19))

### 5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))
- (3) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา 16(30))

(5) การเปรียบเทียบปรับ การขออนุญาต และการอนุญาตต่าง ๆ (มาตรา 16 (31))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
- (2) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- (3) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา 16(1))
- (4) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
- (2) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
- (3) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 16(24))

5.6 ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง  
ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี  
ของ ท้องถิ่น (มาตรา 67(8))

5.7 ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ  
และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ เข้ามา  
ดำเนินกิจ การใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลได้ แต่ต้องแจ้ง  
ให้ทราบล่วงหน้า (มาตรา 69)
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ  
บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 16(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจแก่องค์การบริหารส่วนตำบล นั้น  
สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เป็นหลัก และการดำเนินการของ  
องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา

จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา 67,68 และ 69 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537  
มาตรา 16 หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

## 6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

### ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและการผังเมือง
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต พัฒนาส่งเสริมอาชีพ
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการสาธารณสุข อนามัย การป้องกัน โรค
5. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
7. ด้านการส่งเสริมการศึกษา การกีฬา
8. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

1. ส่งเสริมสนับสนุนการศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## 7. สรุปปัญหา และแนวทางในการบริหารงานบุคคลของ อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการคลัง และส่วนโยธา จากกรอบอัตรากำลังเดิม ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างไว้ 20 อัตรา ซึ่งบางอัตราได้ขอลาออกไปประกอบอาชีพส่วนตัวไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มใหม่ได้ ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ ประกอบกับภารกิจที่มีเพิ่มมากขึ้น เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างขึ้น ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

8.1 จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	ภารกิจตามโครงสร้างอัตรากำลัง	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัด อบต.	<p>1. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>1.1 <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสารบรรณ</li><li>- งานบริหารงานบุคคล</li><li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li><li>- งานตรวจสอบภายใน</li><li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li><li>- งานการประชุม</li><li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li><li>- งานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน</li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟูและงานกู้ภัย</li><li>- งานสอบสวนดำเนินการทางวินัย</li><li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li><li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li><li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li><li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li><li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li><li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li><li>- งานส่งเสริมการประมง</li></ul> <p>1.2 <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผน</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li></ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทำงบประมาณ</li> <li>- งานสารสนเทศและเทคโนโลยี</li> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> <li>- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> </ul> <p><b>1.2 งานจัดการศึกษา วัฒนธรรมและนันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว</li> <li>- งานการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา</li> <li>- งานการศึกษาระดับประถมศึกษา</li> <li>- งานการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น</li> <li>- งานการศึกษาไม่กำหนดระดับ</li> <li>- งานส่งเสริมวัฒนธรรมและนันทนาการ</li> </ul>	
<p><b>2. ส่วนการคลัง</b></p>	<p><b>2. ส่วนการคลัง</b></p> <p><b>2.1 งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและงานการบัญชี</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ</li> </ul>	

<p><b>3. ส่วนโยธา</b></p>	<p><b>3. ส่วนโยธา</b></p> <p><b>3.1 งานออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานโครงการพิเศษ</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul>	
---------------------------	---	--

8.2 องค์กรบริหารส่วนตำบลได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังพนักงานจ้าง ในอนาคตว่า ในเวลา 4 ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงาน จ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมา กรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 4 ปี ตามข้อ 8.2 องค์กรบริหารส่วนตำบลคำพูน ได้วิเคราะห์ กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง กรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง 4 ปี ได้ดังนี้





	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>														
6	นักการภารโรง	0	-	+1	-	-	-	60,960	-	-	-	60,960	60,960	60,960	60,960
7	ยาม	1	60,960	-	-	-	-	-	-	-	-	60,960	60,960	60,960	60,960
8	คนงานทั่วไป	2	121,920	+3	-	-	-	182,880	-	-	-	304,800	304,800	304,800	304,800
	<b>ส่วนการคลัง</b>														
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
9	ผช.จนท.การเงินและบัญชี	1	69,120	-	-	-	-	2,520	2,880	3,000	3,000	71,640	74,520	77,520	80,520
10	ผช.จนท.จัดเก็บรายได้	0	-	+1	-	-	-	69,120	2,520	2,880	3,000	69,120	71,640	74,520	77,520
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>														
11	คนงานทั่วไป	0	-	-	+1	-	-	-	60,960	-	-	60,960	60,960	60,960	60,960

9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ของพนักงานจ้าง

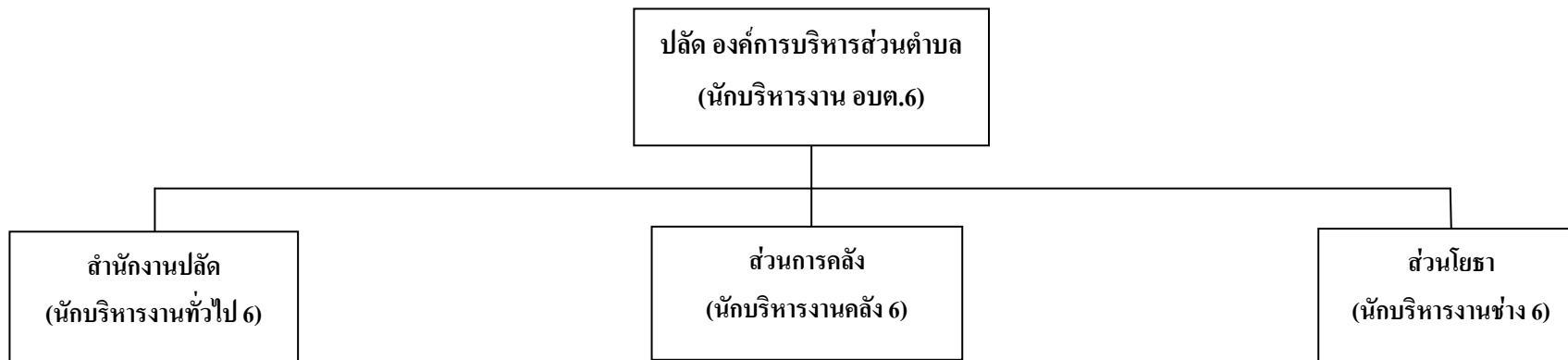
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	สังกัด / ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) / ลด (-)				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)				ค่าใช้จ่ายรวม(3)			
		จำนวน คน	จำนวนเงิน	2552	2553	2554	2555	2,552	2553	2,554	2,555	2,552	2,553	2,554	2,555
	ส่วนโยธา														
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
12	ผช.จนท.ประปา	1	69,120	-	-	-	-	2,520	2,880	3,000	3,000	71,640	74,520	77,520	80,520
	พนักงานจ้างทั่วไป														
13	คนงานทั่วไป	0	-	-	+1	-	-	-	60,960	-	-	60,960	60,960	60,960	60,960
	รวมค่าจ้างพนักงานจ้าง	15	1,052,160	+7	+4	2/+2	-4	608,312	362,160	246,000	51,960	1,657,920	2,020,080	2,004,600	1,889,040
	เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล											1,948,980	2,467,260	2,721,420	2,771,460
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น 20 %											331,584	404,016	400,920	377,808
	ประมาณการรายจ่าย											18,500,000	19,000,000	20,000,000	21,000,000
	รวมไม่เกินร้อยละ 40%											21.29	25.74	25.63	23.99

บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปีงบประมาณ	งบประมาณ รายจ่าย	รายได้ไม่รวมเงิน อุดหนุน	ค่าใช้จ่ายบุคลากร			
			เงินเดือน ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวม	ร้อยละ
2552	18,500,000	10,500,000	3,606,900	331,584	3,938,484	21.29
2553	19,000,000	10,500,000	4,487,340	404,016	4,891,356	25.74
2554	20,000,000	11,000,000	4,726,020	400,920	5,126,940	25.63
2555	21,000,000	12,000,000	4,660,500	377,808	5,038,308	23.99

10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกรอบอัตรากำลัง 4 ปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

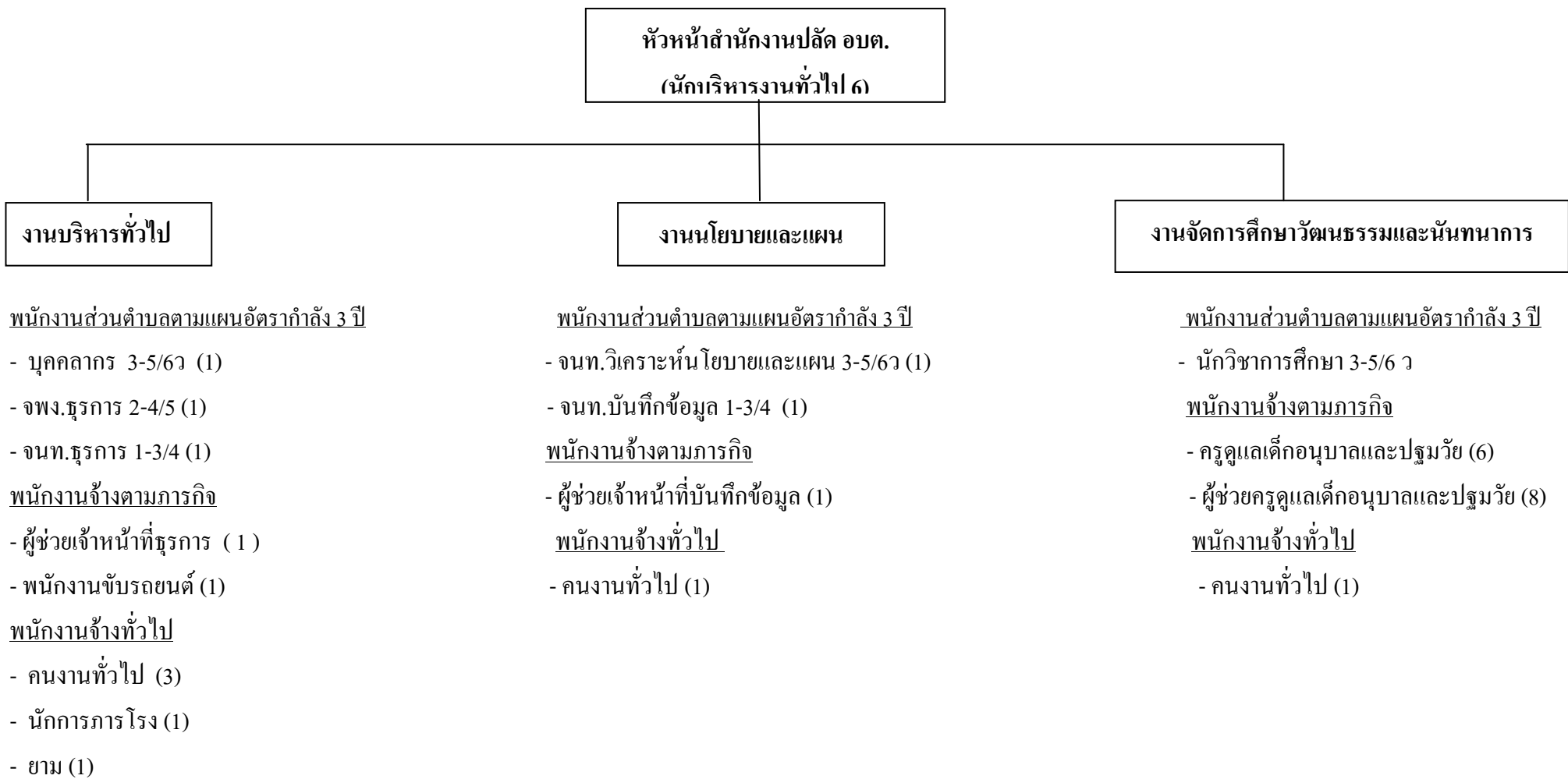


- งานบริหารงานทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานด้านการศึกษา

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร

โครงสร้างพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลังของสำนักงานปลัด อบต.



## โครงสร้างส่วนการคลัง

หัวหน้าส่วนการคลัง  
นักบริหารงานคลัง 6 (1)  
เจ้าหน้าที่บริหารการเงินและบัญชี 6

งานการเงินและบัญชี

พนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

- เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3/4 (1)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2-4/5 (1)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (1)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

พนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

- เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ 1-3/4 (1)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 2-4/5(1)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (1)

พนักงานจ้างทั่วไป

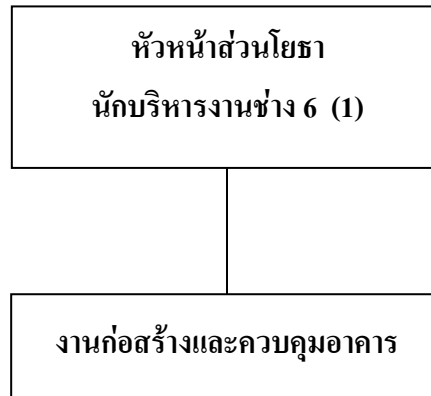
- คนงานทั่วไป (1)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

พนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

- เจ้าพนักงานพัสดุ 2-4/5 (1)
- เจ้าหน้าที่พัสดุ 1-3/4 (1)

## โครงสร้างส่วนโยธา



### พนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

- นายช่างโยธา 2-4/5 ( 1 )

- ช่างเขียนแบบ 1-3/4 (1)

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประปา (1)

#### พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป (1)

11. กรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้าง 4 ปี ระหว่างปี พ.ศ.2552-2555

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่				เพิ่ม/ลด				หมายเหตุ
		2552	2553	2554	2555	2552	2553	2554	2555	
<b>สำนักปลัด</b>										
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
1.ผช.ผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	8	8	8	6	2	-	-	-2	-4	ว่าง 1 ตำแหน่ง
2.ผช.จนท.ธุรการ	1	1	1	1	1	-	-	-	-	
3.ผช.จนท.บันทึกข้อมูล	1	1	1	1	1	-	-	-	-	
4.พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	1	-	-	-	-	
5.ครูดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	2	4	6	6	+2	+2	+2	-	กำหนดใหม่
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
1.นักการภารโรง	1	1	1	1	1	-	-	-	-	ว่าง
2.ยาม	1	1	1	1	1	-	-	-	-	
3.คนงานทั่วไป	5	5	5	5	5	-	-	-	-	ว่าง 3 ตำแหน่ง
<b>ส่วนการคลัง</b>										
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
1.ผช.จนท.การเงินและบัญชี	1	1	1	1	1	-	-	-	-	
2.ผช.จนท.จัดเก็บรายได้	-	1	1	1	1	+1	-	-	-	กำหนดใหม่
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
1.คนงานทั่วไป	-	-	1	1	1	-	+1	-	-	กำหนดใหม่
<b>ส่วนโยธา</b>										
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
1.ผช.จนท.ประปา	1	1	1	1	1	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
1.คนงานทั่วไป	-	-	1	1	1	-	+1	-	-	กำหนดใหม่
<b>รวมพนักงานจ้าง</b>	20	23	27	27	23	+3	+4	+2/ -2	-4	



12. บัญชีแสดงการจัดบุคคลากร(เดิม) ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			หมายเหตุ
			ประเภท	ตำแหน่ง	ประเภท	ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	
	<b>สำนักปลัด อบต.</b>							
1	ว่าง		พนักงานจ้างตามภารกิจ	ครูดูแลเด็กฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ครูดูแลเด็กฯ		กำหนด2552/2553/2554
2	นางสาวบุปผา ทองสกุล	ป.ตรี(การจัดการทั่วไป)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.ครูดูแลเด็กอนุบาลฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.ครูดูแลเด็กอนุบาลฯ	6,860	
3	นางสาวรัชณี แก้วสุขสี	ม.6	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.ครูดูแลเด็กอนุบาลฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.ครูดูแลเด็กอนุบาลฯ	6,860	
4	นางสาวจิระนันท์ ทองแกมแก้ว	ป.ตรี(บริหารธุรกิจ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.ครูดูแลเด็กอนุบาลฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.ครูดูแลเด็กอนุบาลฯ	6,860	
5	นางมาลี เกิดสมบัติ	ม.6	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.ครูดูแลเด็กอนุบาลฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.ครูดูแลเด็กอนุบาลฯ	6,860	
6	นางสาวนิดา คงทอง	ป.ตรี(สังคมศึกษา)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.ครูดูแลเด็กอนุบาลฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.ครูดูแลเด็กอนุบาลฯ	5,970	
7	นางสาวนาคยานี พัฒนสังวาล	ป.ตรี(การศึกษาปฐมวัย)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.ครูดูแลเด็กอนุบาลฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.ครูดูแลเด็กอนุบาลฯ	5,970	
8	นางสาวกาญจนา ชูเพชร	ป.ตรี(ธุรกิจศึกษา)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.ครูดูแลเด็กอนุบาลฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.ครูดูแลเด็กอนุบาลฯ	5,970	
9	นางนรินาฎ ใจวาลาย	ป.ตรี(การจัดการทั่วไป)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.จนท.ธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.จนท.ธุรการ	5,970	
10	นางสาวฐาปนี ไขยถาวร	ป.ตรี(เทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.จนท.บันทึกข้อมูล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.จนท.บันทึกข้อมูล	5,970	

11	นายไพรัช อธิบดี	ปวส.(ช่างยนต์)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์	5,970	
12	นายวิศาล พัฒน์คำ	ป.4	พนักงานจ้างทั่วไป	ยาม	พนักงานจ้างทั่วไป	ยาม	5,080	
13	นายสังเวียน อรแพทย์	ป.4	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	5,080	
14	นางสาวระวีวรรณ อภินันท์สวัสดิ์	ม.6	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	5,080	
15	ว่าง		พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	ว่าง 3 ตำแหน่ง
16	ว่าง		พนักงานจ้างทั่วไป	นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	นักการภารโรง	-	ว่าง
<b>ส่วนการคลัง</b>								
17	นางสาวกุลนันท์ สัจจะวิรานนท์	ป.ตรี(บริหารทั่วไป)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.จนท.การเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.จนท.การเงินและบัญชี	5,970	
1	ว่าง		พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.จนท.จัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.จนท.จัดเก็บรายได้	-	กำหนด2552
18	ว่าง		พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	กำหนด2553
<b>ส่วนโยธา</b>								
19	นายศิวพงษ์ เก้าไสยานนท์	ปวส.(ช่างยนต์)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.จนท.ประปา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.จนท.ประปา	5,970	
20	ว่าง		พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	กำหนด2553

### 13. แนวทางการพัฒนาพนักงานจ้างของ อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนกรอบอัตรากำลัง 4 ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

### 14. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานจ้าง

อนุสนธิ จากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการ ๕ แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

1. ฝึกร่างตนให้ตั้งมั่นอยู่ศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตเสียสละ และมีความรับผิดชอบ
2. ฝึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
3. ฝึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
4. ฝึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
5. ฝึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบล ขอประกาศใช้มาตรฐานทั้ง 5 ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล” ด้วย และขอกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม สำหรับข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมดังนี้

1. ฟังประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
2. ฟังละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะได้รับ โดยเสนอหาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น
3. ฟังประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
4. ฟังดูแลรักษาและ ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด และคุ้มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

\*\*\*\*\*