



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓)

ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้จัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘ ตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติให้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งเป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแท่ง ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติให้ความเห็นชอบให้จัดทำประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแท่ง และภารกิจถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร ทั้งยังเป็นแนวทางในการบรรจุ แต่งตั้ง การจ้าง การพัฒนาบุคลากร และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนแล้วจะเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนผลสัมฤทธิ์ต่อการบริหารจัดการประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนบรรลุซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๖
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๑๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๕
๑๔. ภาคผนวก	
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘	๓๒
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เรื่องกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน	๓๓
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เรื่องประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน	๓๕
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เรื่องการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง	๓๘
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เรื่องกำหนดชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจให้สอดคล้องกับสายงานของพนักงานส่วนตำบลในระบบแบ่งจำนวน ๒ อัตรา	๓๙

\*\*\*\*\*



## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑.๕ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติให้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งเป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแท่ง ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติให้ความเห็นชอบให้จัดทำประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุงตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ครั้งที่ ๓ ขึ้น



## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้บริการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน หัวหน้าส่วนราชการเป็น กรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### ๔.๑ ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

###### ๔.๑.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ

###### ๔.๑.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

###### ๔.๑.๓ การพัฒนาการท่องเที่ยว

##### ๔.๒ ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

###### ๔.๒.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

###### ๔.๒.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

###### ๔.๒.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

###### ๔.๒.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

###### ๔.๒.๕ ปัญหาขาดความเอาใจใส่ต่อสุขภาพ รักษามากกว่าป้องกัน

##### ๔.๓ ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตร

###### ๔.๓.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

###### ๔.๓.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

###### ๔.๓.๓ ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง

##### ๔.๔ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

###### ๔.๔.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

###### ๔.๔.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

###### ๔.๔.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

##### ๔.๕ ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

###### ๔.๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

###### ๔.๕.๒ โอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบยังไม่ดีเพียงพอ

###### ๔.๕.๓ การพัฒนาเด็กในวัยก่อนประถมไม่พร้อมสมบูรณ์ เป็นเอกภาพ

###### ๔.๕.๔ ขาดความสนใจวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

##### ๔.๖ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

###### ๔.๖.๑ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์

###### ๔.๖.๒ ปัญหาขยะมูลฝอย

###### ๔.๖.๓ ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตร

##### ๔.๗ ปัญหาการเมืองการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

###### ๔.๗.๑ ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

###### ๔.๗.๒ ขาดความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมบริหาร

###### ๔.๗.๓ ตัวแทนประชาชนยังไม่มีความพร้อมทำงานและเสียสละเพื่อพัฒนาแต่ยังคง

ต้องการผลประโยชน์ส่วนตัวสูง



## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง



(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น



## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ☐ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ☐ ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

## ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๐ อัตรากำลัง ซึ่งตามที่ ก.ถ. และ ก.อบต. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติให้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งเป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแท่ง ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงทำให้ต้องกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลใหม่ ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลลำพูน ได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามที่ ก.ถ. และก.อบต. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติให้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งเป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแท่ง ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

โครงสร้างตามกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่เดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน แก้ไขปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ประเภทและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และการแบ่งส่วนราชการภายใน ตามรายละเอียดโครงสร้างดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต. ระดับ ๘)	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต. ระดับ ๖)	๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานธุรการ งานสารบรรณ ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานกิจการสภา	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานธุรการ งานสารบรรณ ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานกิจการสภา	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<b>สำนักงานปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	-	-	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๙	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<b>รวม</b>	<b>๑๗</b>	<b>๑๗</b>	<b>๑๗</b>	<b>๑๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐  
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร ากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมาย เหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	<b>กองคลัง</b>								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<b>รวม</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐  
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	<u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐  
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปลายธารราชรักษา</u>								
๑	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาน้อย</u>								
๔	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองหาเหนือ</u>								
๘	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	

หมายเหตุ

การปรับปรุงแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ไม่ให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ แต่อาจยุบตำแหน่งประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไป หรือพนักงานจ้างได้ โดยต้องแสดงเหตุผลความจำเป็นในการยุบตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ด้วย



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๑	ปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น) (๓๑,๕๐๐)	กลาง	๑	๑	๕,๕๒๐,๕๐๐	๑	๑	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๕๕๖,๐๖๐	๕๖๑,๑๕๐	๕๖๑,๑๕๐	
๒	รองปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น) (๒๒,๕๕๐)	ต้น	๑	๑	๓๑๒,๖๖๐	๑	๑	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๓๑๕,๕๒๐	๓๑๕,๕๒๐	๓๑๖,๕๕๐	
๓	ค่านักงานปลัด อบต (๑๑)																		
๔	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (๒๗,๕๖๐)	ต้น	๑	๑	๓๗๗,๕๕๐	๑	๑	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๓๕๑,๑๒๐	๓๕๑,๑๒๐	๓๕๑,๑๒๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (๑๖,๑๕๐)	ปก.	๑	๑	๑๕๕,๑๖๐	๑	๑	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๑๕๖,๕๕๐	๑๕๖,๕๕๐	๑๕๖,๕๕๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑๘,๕๕๐)	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๒๓,๕๒๐	๒๒๓,๕๒๐	๒๒๓,๕๒๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน (๑๘,๑๕๐)	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๓๕๐	๑	๑	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๒๐,๒๖๐	๒๒๐,๒๖๐	๒๒๐,๒๖๐	
๘	นักวิชาการศึกษา (๒๐,๐๕๐)	ขก.	๑	๑	๒๕๐,๕๖๐	๑	๑	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๑,๒๕๐	๒๕๑,๒๕๐	๒๕๑,๒๕๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑	-	๒๕๖,๕๕๐	๑	-	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๖๒,๕๕๐	๒๖๒,๕๕๐	๒๖๒,๕๕๐	ว่างเต็ม
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ขง.	๑	-	๒๕๖,๕๕๐	๑	-	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๖๒,๕๕๐	๒๖๒,๕๕๐	๒๖๒,๕๕๐	ว่างเต็ม
๑๑	ผู้ช่วย นักพัฒนาชุมชน (๑๖,๖๕๐)		๑	๑	๑๕๕,๕๐๐	๑	๑	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	
๑๒	ผู้ช่วย จนท.วิเคราะห์ฯ (๑๕,๐๐๐)		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๑๒,๕๐๐	๑	-	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๑๑๒,๕๐๐	๑๑๒,๕๐๐	๑๑๒,๕๐๐	ว่างเต็ม
๑๔	คนงานทั่วไป (๕,๐๐๐)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	คนงานทั่วไป		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	-	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๖	คนงานทั่วไป		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	-	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๗	คนงานทั่วไป		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	-	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปลายะราชารักษ์เขา																		
๑๙	ครู (๑๙,๕๒๐)	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๑๑๒,๕๐๐	๑๑๒,๕๐๐	๑๑๒,๕๐๐	ว่างเต็ม
๒๐	ครู (๑๙,๕๒๐)	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๑๑๒,๕๐๐	๑๑๒,๕๐๐	๑๑๒,๕๐๐	ว่างเต็ม
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก (๑๓,๒๖๐)		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๑๑๒,๕๐๐	๑๑๒,๕๐๐	๑๑๒,๕๐๐	ว่างเต็ม
๒๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาน้อย																		
๒๓	ครู (๑๙,๕๒๐)	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๑๑๒,๕๐๐	๑๑๒,๕๐๐	๑๑๒,๕๐๐	ว่างเต็ม
๒๔	ผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก (๑๕,๐๐๐)		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๑๑๒,๕๐๐	๑๑๒,๕๐๐	๑๑๒,๕๐๐	ว่างเต็ม
๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	๑	-	๑	-	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๑๑๒,๕๐๐	๑๑๒,๕๐๐	๑๑๒,๕๐๐	ว่างเต็ม



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ชำรงหน้า	อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองท่าเหนือ</b>														
๒๕	ครู (๑๙,๕๑๐)	คศ.๑	๑	-	๑	๑	-		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๒๖	ผู้ดูแลเด็กฯ (๙,๐๐๐)		๑	-	๑	๑	-								
	<b>กองคลัง (๐๓)</b>														
๒๗	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๑	๑	-		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	ว่างเดิม
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี (๒๐,๔๐๐)	ปก.	๑	๒๔๕,๘๑๐	๑	๑	-		๑๔,๐๑๐	๑๔,๐๑๐	๑๔,๐๑๐	๓๘๑,๐๐๐	๔๔๙,๘๒๐	๔๖๓,๔๔๐	ว่างเดิม
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๒๔๕,๐๔๐	๑	๑	-		๑,๙๘๐	๑,๙๘๐	๑,๙๘๐	๒๒๗,๔๐๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๕,๓๔๐	ว่างเดิม
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๒๓๘,๖๒๐	๑	๑	-		๘,๒๒๐	๘,๒๒๐	๘,๒๒๐	๑๗๑,๔๒๐	๒๑๖,๘๖๐	๒๒๔,๘๖๐	ว่างเดิม
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๒๕๖,๔๔๐	๑	๑	-		๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๑๗๑,๔๒๐	๒๑๖,๘๖๐	๒๒๔,๘๖๐	ว่างเดิม
๓๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๒๓๘,๖๒๐	๑	๑	-		๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๑๗๑,๔๒๐	๒๑๖,๘๖๐	๒๒๔,๘๖๐	ว่างเดิม
๓๓	ผู้ช่วย เจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	-		-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	ว่างเดิม
๓๔	คณงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-		-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>														
๓๕	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (๒๘,๐๓๐)	ต้น	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	-		๓,๑๘๐	๓,๑๘๐	๓,๑๘๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๘๑,๕๔๐	๓๙๔,๙๘๐	ว่างเดิม
๓๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๒๓๘,๖๒๐	๑	๑	-		๘,๒๒๐	๘,๒๒๐	๘,๒๒๐	๒๗๑,๔๒๐	๒๙๖,๘๖๐	๓๑๖,๘๖๐	ว่างเดิม
๓๗	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๒๕๖,๔๔๐	๑	๑	-		๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๙๖,๘๖๐	๓๑๖,๘๖๐	ว่างเดิม
๓๘	ผู้ช่วย ช่างไฟฟ้า (๙,๙๘๐)		๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	-		-	-	-	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	ว่างเดิม
๓๙	ผู้ช่วย เจ้าพนักงานประปา		๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	-		-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	ว่างเดิม
๔๐	คณงานทั่วไป (๙,๐๐๐)		๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-		-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>		๔๐	๖,๘๐๗,๖๙๐	๔๐	๔๐	-		๑๐๔,๐๗๐	๑๐๔,๐๗๐	๑๐๔,๐๗๐	๖,๙๑๑,๗๖๐	๗,๑๑๑,๗๖๐	๗,๑๑๑,๗๖๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%			๑,๓๖๑,๕๓๘								๑,๓๖๑,๕๓๘	๑,๓๖๑,๕๓๘	๑,๓๖๑,๕๓๘	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น			๘,๑๖๙,๒๒๘								๘,๒๗๓,๓๐๒	๘,๔๗๓,๓๐๒	๘,๔๗๓,๓๐๒	
	คิดร้อยละ ๔๐ ของ งบม.รายจ่ายประจำปี			๓๖.๙๖								๓๓.๓๙	๓๕.๗๔	๓๕.๑๓	

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%

ประมาณการรายจ่ายปี ๒๕๕๘ ๒๖,๑๐๒,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘

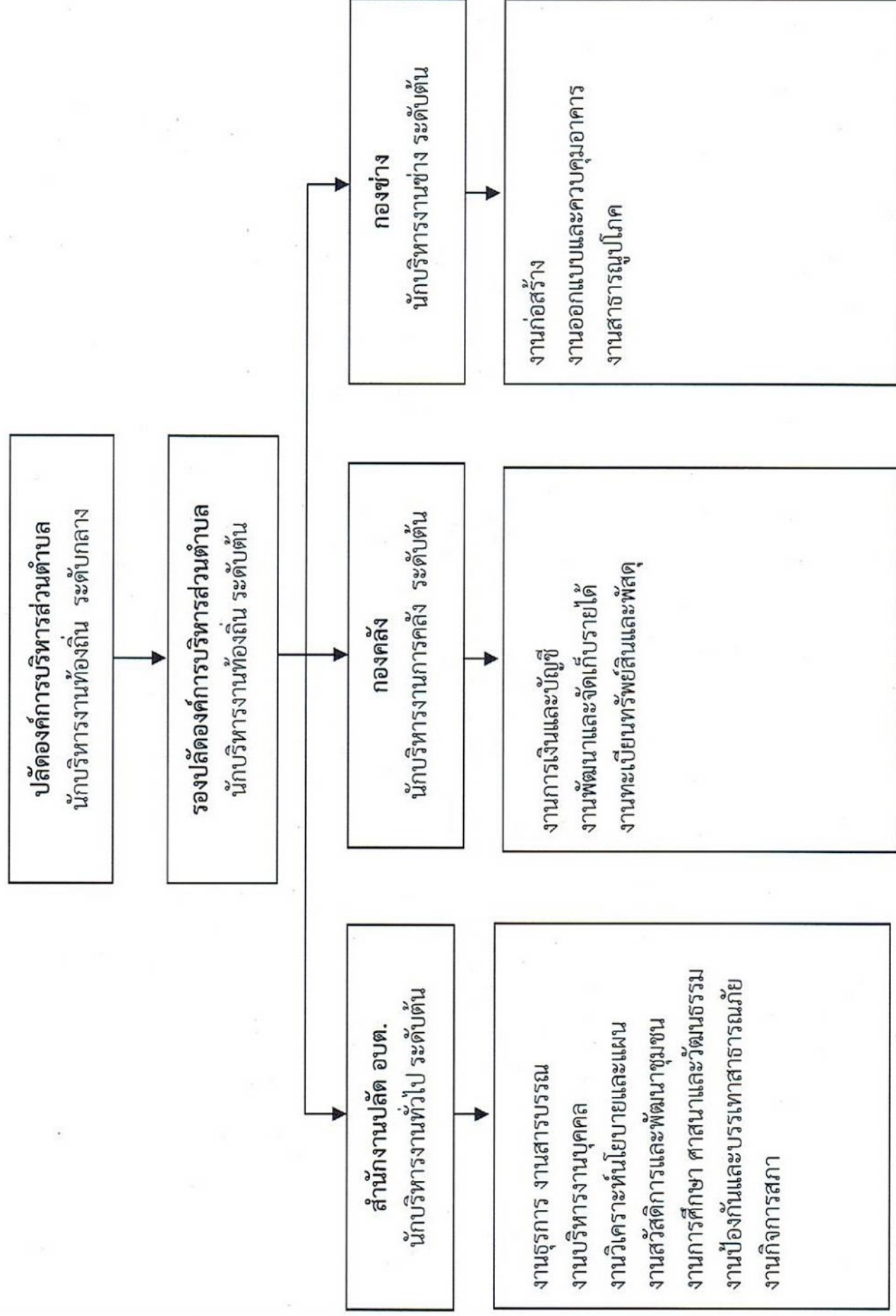
ประมาณการรายจ่ายปี ๒๕๕๙ ๒๓,๒๐๘,๐๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘

ประมาณการรายจ่ายปี ๒๕๕๘ ๒๖,๑๐๒,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘

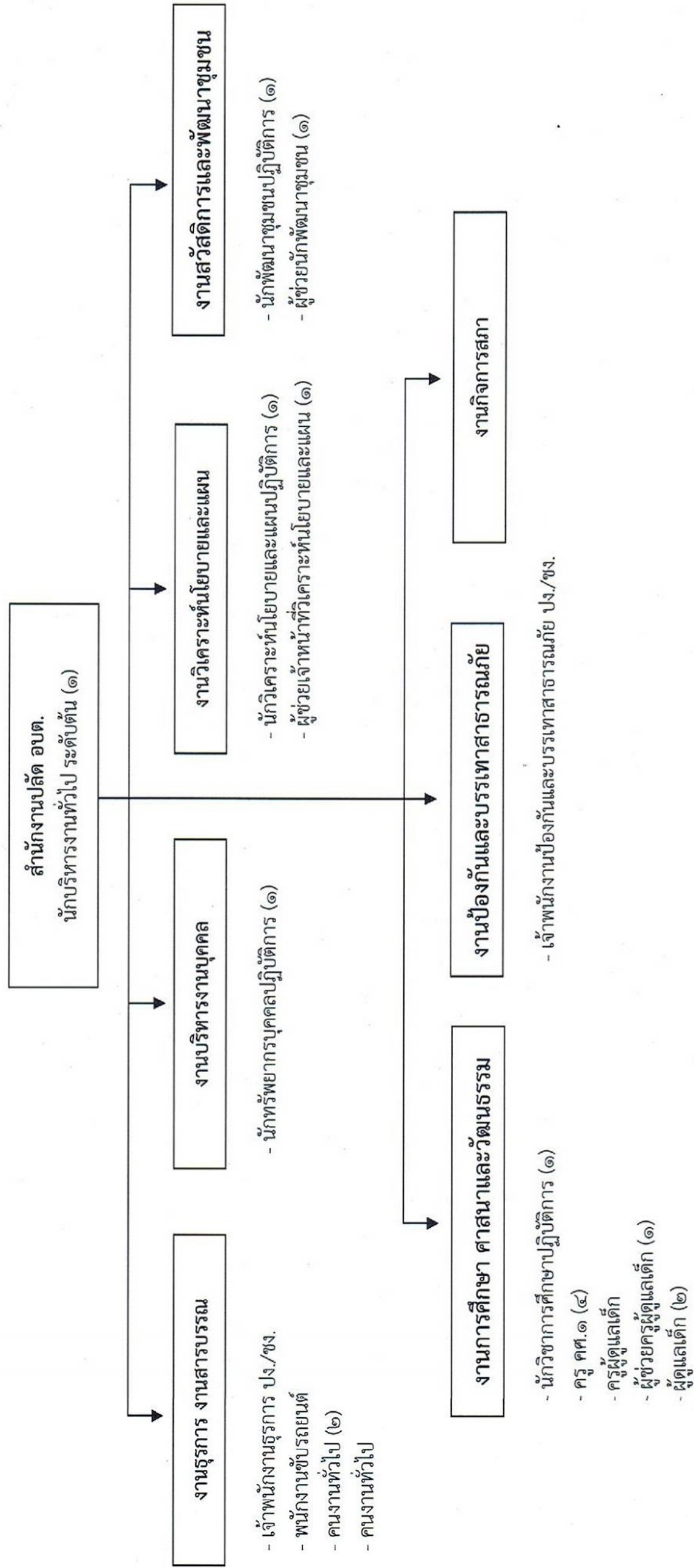


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน



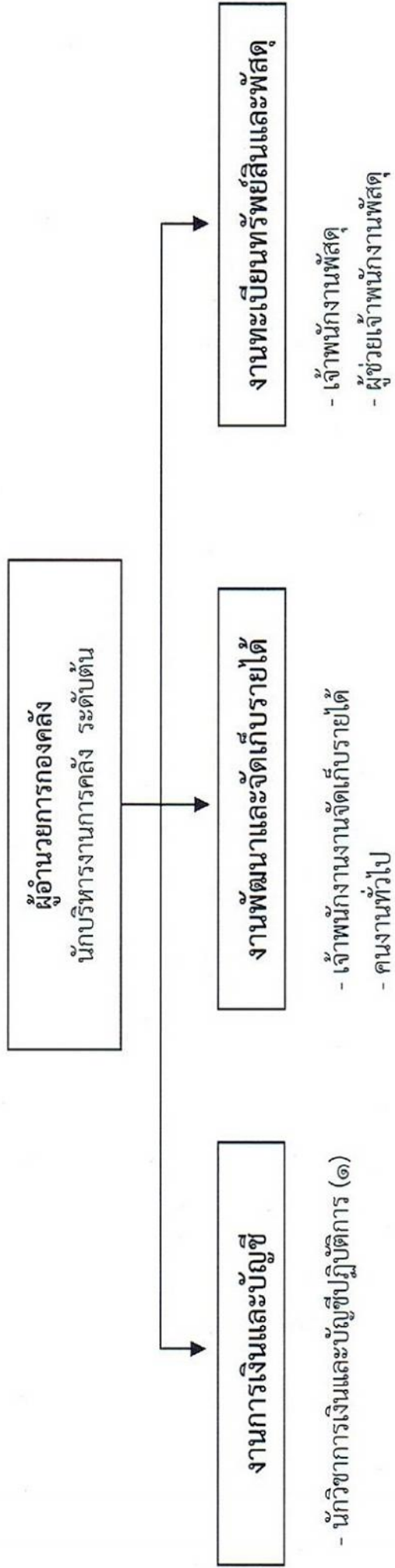
โครงสร้างสำนักงานปลัด



ระดับ	พนักงานส่วนตำบล				พนักงานจ้าง
	อำนาจการ ระดับต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	
จำนวน	๑	-	๔	-	๗

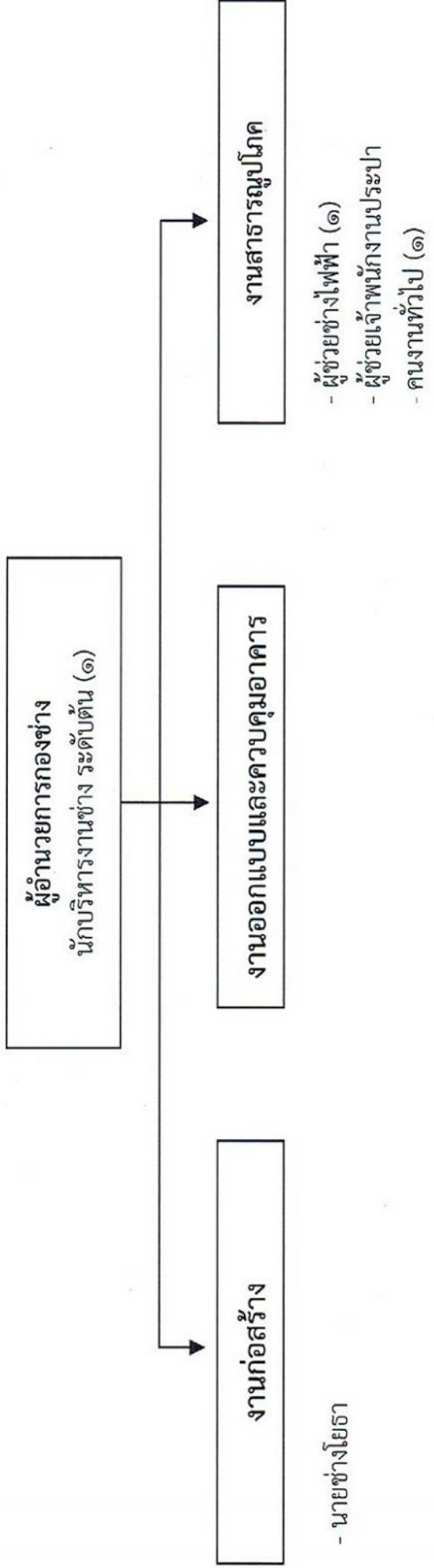


โครงสร้างองค์กร



พนักงานส่วนตำบล						
ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	-	-

### โครงสร้างกองช่าง



พนักงานส่วนตำบล						
ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	-	-	๒



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน
	พนักงาน อบต													
๑	นายปรีชา เนื่องเกตุ	ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต (นักบริหารงาน อบต)	บริหาร	๘	๖๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑	ปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๓๘๒,๘๐๐	๗๙,๘๐๐	๗๙,๘๐๐	๕๕๒,๔๐๐
๒	นายเจษฎา สายสิงห์	ร.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต (นักบริหารงาน อบต)	บริหาร	๖	๖๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑	รองปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๒๗๐,๖๖๐	-	-	๓๑๒,๖๖๐
๓	นางสมจิต รักบาน	ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	บริหาร	๖	๖๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๓๕,๙๔๐	-	-	๓๗๗,๙๔๐
๔	นายณัฐวัฒน์ มากบุญ	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	ทั่วไป	๓	๖๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๑๙๔,๑๖๐	-	-	๑๙๔,๑๖๐
๕	นางสาวนวลจันทร์ ไชยยศ	ศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	ทั่วไป	๔	๖๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๒๒๒,๐๐๐	-	-	๒๒๒,๐๐๐
๖	นางสาวรัตติยาพร ทองมาก	ร.บ. ( - )	๐๑-๐๓๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	๔	๖๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๑๘,๓๔๐	-	-	๒๑๘,๓๔๐
๗	นางสาวกรมล รอดพิศดาร (วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์-โทรคมนาคม)	ค.บ. (วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์-โทรคมนาคม)	๐๑-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ทั่วไป	๔	๖๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๒๔๐,๙๖๐	-	-	๒๔๐,๙๖๐
๘	ว่าง		๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	* เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	๒-๔/๕	๖๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑	* เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ขง.	๒๕๖,๔๔๐	-	-	๒๕๖,๔๔๐
๙	ว่าง		๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	* จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๒-๔/๕	๖๗๓๐๑๑๑๑๐๑๑	* จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ขง.	๒๕๖,๔๔๐	-	-	๒๕๖,๔๔๐

หมายเหตุ

\* หมายถึง ว่างเดิม



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๐	นางรัชณี แก้วสุขสี	ปริญญาตรี	๘๔-๒-๐๑๐๐	ครู		๘๔-๒-๐๑๐๐	ครู		คศ.๑	-	-	-	-	-
๑๑	นางสาวจิระนันท์ ทองแกมแก้ว	ปริญญาตรี	๘๔-๒-๐๑๐๑	ครู		๘๔-๒-๐๑๐๑	ครู		คศ.๑	-	-	-	-	-
๑๒	นางบุบผา เสนา	ปริญญาตรี	๘๔-๒-๐๒๕๘	ครู		๘๔-๒-๐๒๕๘	ครู		คศ.๑	-	-	-	-	-
๑๓	นางสาวกาญจนา ชูเพชร	ปริญญาตรี	๘๔-๒-๐๒๕๙	ครู		๘๔-๒-๐๒๕๙	ครู		คศ.๑	-	-	-	-	-
	<b>พนักงานจ้าง</b>													
๑๔	นางนารีนาฏ งามลาย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วย นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วย นักพัฒนาชุมชน	-	-	๑๙๙,๘๐๐	-	-	๑๙๙,๘๐๐	
๑๕	นางสาวพัชรี บุญช่วย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วย เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	ผู้ช่วย เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
๑๖	นางสาวมาศยณี พัดสังวาล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-					
๑๗	นางมาลี เกิดสมบัติ			ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-					
๑๘	นางสาววนิดา เพ็ชรสุข			ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-					
๑๙	ว่าง			*ผู้ดูแลเด็ก	-	-	*ผู้ดูแลเด็ก	-	-					
๒๐	ว่าง			*ผู้ดูแลเด็ก	-	-	*ผู้ดูแลเด็ก	-	-					
๒๑	ว่าง			*พนักงานขับรถยนต์	-	-	*พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๒๒,๘๐๐	-	-	๑๒๒,๘๐๐	
๒๒	นายสังเวียน อรแพทย์			คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	นายวิสูตรศักดิ์ แก้วทอง			คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	ว่าง			*คนงานทั่วไป	-	-	*คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	ว่าง			*คนงานทั่วไป	-	-	*คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	ว่าง			*คนงานทั่วไป	-	-	*คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

หมายเหตุ

\* หมายถึง ว่างเดิม



กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล											
๒๗	ว่าง	-	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	*ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	บริหาร	๗	๖๗๓๐๔๒๒๐๐๑๑	*ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๓๙๓,๘๑๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๘๑๐
๒๘	นางงพีญ์ชชา วีระกุล	ศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๕	๖๗๓๐๔๒๒๐๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๔๕,๐๔๐	-	-	๒๔๕,๐๔๐
๒๙	ว่าง	-	๐๔-๐๓๐๘-๐๐๑	*เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๑-๓/๔	๖๗๓๐๔๒๒๐๐๑๑	*เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๓๘,๖๒๐	-	-	๒๓๘,๖๒๐
๓๐	ว่าง	-	๐๔-๐๓๐๙-๐๐๑	*เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๒-๔/๕	๖๗๓๐๔๒๒๐๐๑๑	*เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๕๖,๔๔๐	-	-	๒๕๖,๔๔๐
๓๑	ว่าง	-	๐๔-๐๓๑๒-๐๐๑	*เจ้าหน้าที่พัสดุ	ทั่วไป	๑-๓/๔	๖๗๓๐๔๒๒๐๐๑๑	*เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๓๘,๖๒๐	-	-	๒๓๘,๖๒๐
๓๒	ว่าง	-	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	*เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๒-๔/๕	๖๗๓๐๔๒๒๐๐๑๑	*เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๕๖,๔๔๐	-	-	๒๕๖,๔๔๐
๓๓	ว่าง	-	-	*ผู้ช่วย เจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	-	*ผู้ช่วย เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๔	ว่าง	-	-	*คนงานทั่วไป	-	-	-	*คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

หมายเหตุ

\* หมายถึง ว่างเดิม

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน
๓๕	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล นายบุญส่ง วิทยาพันธ์	วท.บ.	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	บริหาร	๗	๖๗๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๘,๓๖๐
๓๖	ว่าง	-	๐๕-๐๕๐๒-๐๐๑	* ช่างโยธา	๑-๓/๕		๖๗๓๐๕๔๗๐๑๐๑	* นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๓๘,๖๒๐	-	-	๒๓๘,๖๒๐
๓๗	ว่าง	-	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	* นายช่างโยธา	๒-๔/๕		๖๗๓๐๕๔๗๐๑๐๒	* นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๕๖,๔๔๐	-	-	๒๕๖,๔๔๐
๓๘	<b>พนักงานจ้าง</b> นางสาวเสาวลักษณ์ ผุฒผาด	ปวช.	-	ผู้ช่วย ช่างไฟฟ้า	-		-	ผู้ช่วย ช่างไฟฟ้า	-	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๓๙	ว่าง	-	-	*ผู้ช่วย เจ้าหน้าที่ประปา	-		-	*ผู้ช่วย เจ้าหน้าที่ประปา	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๐	นายสุวัฒน์ชัย สังข์ทอง	-	-	คนงานทั่วไป	-		-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
รวม														๖,๔๑๕,๖๕๐

หมายเหตุ

\* หมายถึง ว่างเดิม



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานขององค์การจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานและลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่ และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนบรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข



๒.๒ วิธีการปฏิบัติองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีหลักการในการพัฒนาบุคลากร หรือหลักการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูแลงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ส่วนไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในท้องถิ่นโดยการบรรยาย การสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒.๒.๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือ แลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานใน หน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร อย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วย ค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ดังนี้



ประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน  
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จังหวัด สุราษฎร์ธานี  
พ.ศ. ๒๕๕๙

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ตามนัยมาตรา ๗๗ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ไปแล้ว นั้น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่า เป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงให้ยกเลิกประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่อ้างถึง และให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน แทน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายเสกสรรค์ ก. ก.)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน





ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พ.ศ. ๒๕๕๙

\*\*\*\*\*

ประมวลจริยธรรมข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการ และลูกจ้างต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กร และข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบ และกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้



หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็น ค่านิยมหลัก

สำหรับพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ต้องไม่ประพฤตินอนอาก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศไทย และประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำมิได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น



ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

### ส่วนที่ ๓

#### จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ จรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เพื่อใช้บังคับเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพดังกล่าวในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

#### หมวด ๓

#### กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

#### ส่วนที่ ๑

#### กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เป็นหน่วยงานควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน หรือคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดให้ประมวลจริยธรรมนี้ หรือคณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด



ข้อ ๑๗ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

- (๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน
- (๓) กรรมการซึ่งเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนจำนวนสองคน
- (๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน ให้หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมคณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
- (๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว
- (๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัทที่แจ้งข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน
- (๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน
- (๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด
- (๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๗) คຸ້ມครองข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการ ผู้นั้น
- (๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ



## ส่วนที่ ๒

### ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียน หรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกองคํการบริหารส่วนตําบลลําพูน เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาตําเนินการ

ข้อ ๒๐ การตําเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาตําเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจํานวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ตําเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสําคัญและระดับตําแหน่ง ตลอดจนจรรยาบรรณที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการตําเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาตําเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาตําเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ตําเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การตําเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการตําเนินการทางวินัย ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบตําเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ตําเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

### หมวด ๔

#### ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ตําเนินการตามควรแก่กรณี เพื่อให้มีการแก้ไขหรือตําเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือนหรือนําไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตําแหน่ง การพ้นจากตําแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการตําเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตําบลลําพูน ตําเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตําบลลําพูน ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘(๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว



**บทเฉพาะกาล**

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรม ให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๐ กรณีที่มีการยกเลิกใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม(ถ้ามี) หากระหว่างนั้น เกิดกรณีตามข้อ ๒๑ ให้ใช้ประมวลจริยธรรมฉบับเดิมไปพลางก่อน



๑๔. ภาคผนวก





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘

\*\*\*\*\*

โดยที่ ก.ถ. และ ก.อบต. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซี เป็นระบบแท่ง จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นมาใหม่

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙ จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ถ้ามี) โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๕๘

(นายเสกสรณ กาไต่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน







ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน  
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

\*\*\*\*\*

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงขอประกาศแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ประเภทและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

โดยแต่ละส่วนราชการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานธุรการ งานสารบรรณ
- ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๗ งานกิจการสภา

**๒. กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ

/การจัด...



การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานการทำ งบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

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

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานสาธารณูปโภค

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายเสกสรรค์ ภาโว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน  
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง  
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

\*\*\*\*\*

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ดังต่อไปนี้

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งที่
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>				
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑
๗	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	-
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	-
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-



ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งที่
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
๑๓	คนงานทั่วไป	-	๑	-
๑๔	คนงานทั่วไป	-	๑	-
๑๕	คนงานทั่วไป	-	๑	-
๑๖	คนงานทั่วไป	-	๑	-
๑๗	คนงานทั่วไป	-	๑	-
<b>กองคลัง</b>				
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>			
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
๑๙	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
๒๕	คนงานทั่วไป	-	๑	-
<b>กองช่าง</b>				
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>			
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
๒๗	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
๒๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑	-
๓๐	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	-
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
๓๑	คนงานทั่วไป	-	๑	-

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายเสกสรรค์ ภาวโห)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน







คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

ที่ ๑๑๙ / ๒๕๕๙

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง

\*\*\*\*\*

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งกรอบ อัตรากำลังใหม่ จำนวน ๔๐ อัตรา ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๕๙

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๕๙

(นายเสกสรรณ กาโท)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน  
เรื่อง กำหนดชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจให้สอดคล้องกับสายงาน  
ของพนักงานส่วนตำบลในระบบแห่ง จำนวน ๒ อัตรา

\*\*\*\*\*

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงขอประกาศการกำหนดชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งว่าง) ให้สอดคล้องกับสายงานของพนักงานส่วนตำบลในระบบแห่ง ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘ จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ กองคลัง
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา กองช่าง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๕ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายเสกสรรณ กาโท)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

