

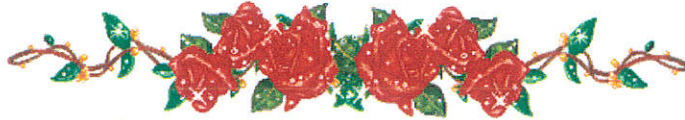


**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)**



**องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน**  
**อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

## คำนำ

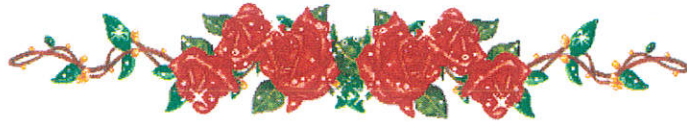


องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและเป็นระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เกิดประโยชน์แก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัด อบต.  
๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

## 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
- แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ	๗
- แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน	๘
- แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง	๑๒
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๓
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	
- ภารกิจหลัก	๓๓
- ภารกิจรอง	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	
- วิเคราะห์สภาวะแวดล้อม <i>Swot Analysis</i>	๓๓
- วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก ของบุคลากรในสังกัด อบต.ลำพูน	๓๓
- วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก ของ อบต.ลำพูน	๓๓

	หน้า
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
- การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๓๖
- การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน	๔๕
- โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน	๔๖
- โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน	๔๗
- โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน	๔๘
- โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน	๔๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๗

#### ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน พ.ศ. ๒๕๖๗
- ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
- ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนที่ ๔๓๕/๒๕๖๖ สั่ง ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน พ.ศ. ๒๕๖๗
- หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๖๑๔๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหาร ส่วนตำบลลำพูน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลลำพูน พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหาร จัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด โครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) 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 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ 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 ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

##### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

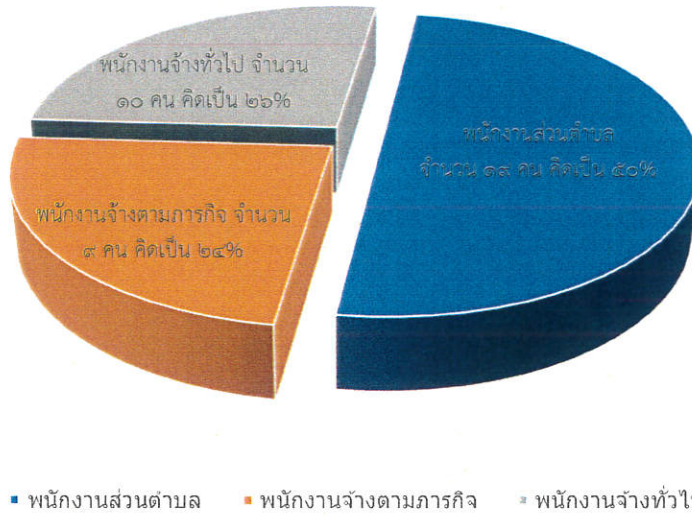
- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ 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

### แผนภูมิอัตรากำลังแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.ลำพูน



#### (๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

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

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



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

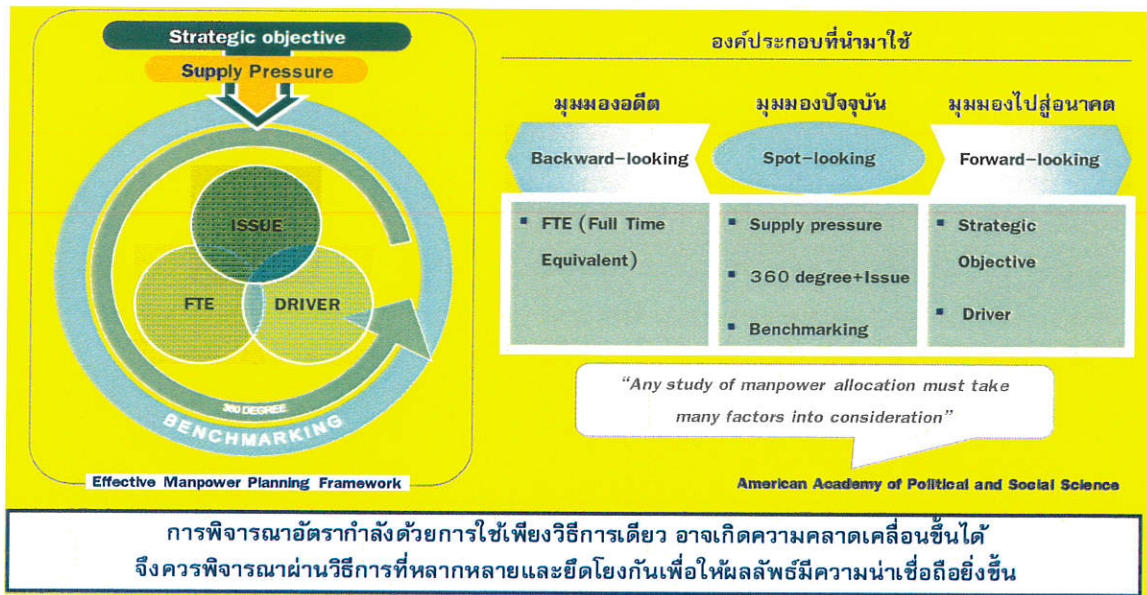
(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



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

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

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

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

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

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ  $82,800$  นาที

#### หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
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  $1,380 \times 60$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจัดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน

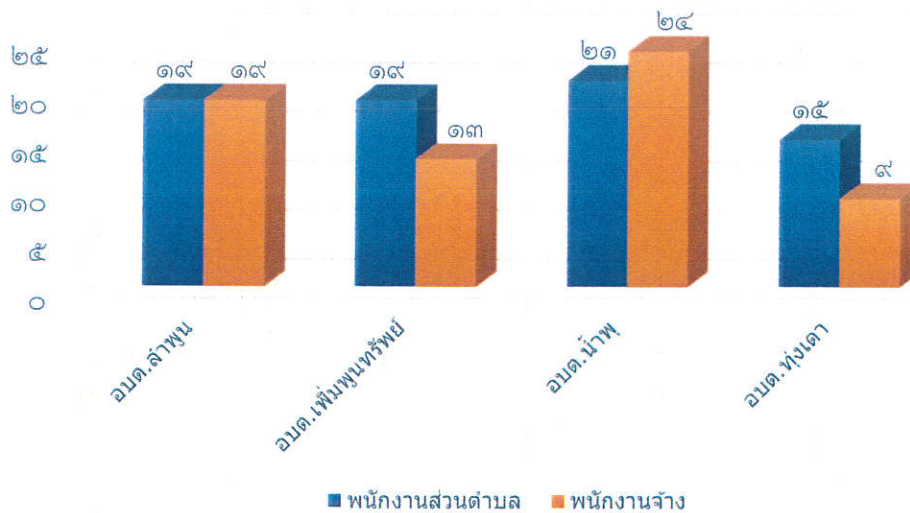
- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุ อีกประมาณ ๓ - ๔ ปีจะเกษียณอายุ ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลลำพูน รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลลำพูน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกัน ที่มีจำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

อปท.	อบต.ลำพูน	อบต.เพิ่มพูนทรัพย์	อบต.น้ำพุ	อบต.ทุ่งเตา
จำนวนบุคลากร				
พนักงานส่วนตำบล	๑๙	๑๙	๒๑	๑๕
พนักงานจ้าง	๑๙	๑๓	๒๔	๙

แผนภูมิ เปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน และองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกัน มีบริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งมีอัตรากำลังที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ไม่มีการกำหนดอัตราตำแหน่งเพิ่ม ส่วนตำแหน่งว่างที่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการขอใช้บัญชีในการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและทำให้มีพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 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 ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ 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.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

๓.๔.๒.๑ การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังคนของปลัด อบต. และรองปลัด อบต.

๓.๔.๒.๒ การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังคนที่ต้องการของ สำนักปลัด อบต.

๓.๔.๒.๓ การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังคนที่ต้องการของ กองคลัง

๓.๔.๒.๔ การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังคนที่ต้องการของ กองช่าง

๓.๔.๒.๕ การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังคนที่ต้องการของ หน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๔.๒.๖ การพิจารณาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๓.๔.๒.๗ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
 ในภาพรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

๓.๔.๓ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

๓.๔.๓.๑ พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
 (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๓.๔.๕ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ  
 แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ  
 พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๓.๔.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ประกาศใช้แล้ว  
 ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน**

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน	- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ที่ ๑๓๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖
๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖	ขอข้อมูลกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทเดียวกัน มีบริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขต พื้นที่ติดต่อกัน	- องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาใหม่ - องค์การบริหารส่วนตำบลควนสุบรรณ - องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ - องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา - องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์
๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖	ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖	- การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังคนของปลัด อบต. และรองปลัด อบต. - การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังคนที่ต้องการ ของ สำนักปลัด อบต. - การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังคนที่ต้องการ ของ กองคลัง - การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังคนที่ต้องการ ของ กองช่าง - การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังคนที่ต้องการ ของ หน่วยตรวจสอบภายใน - การพิจารณาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคล



วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
		- ฯลฯ
๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖	ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖	- พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน - ฯลฯ
๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖	จัดส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พิจารณาขอความเห็นชอบ	- พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๒๑ กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	- พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๒๙ กันยายน ๒๕๖๖	จังหวัดสุราษฎร์ธานี จัดส่งมติ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้ อบต.ลำพูน	
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	ประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๕ ตุลาคม ๒๕๖๖	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	- ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี - ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

#### 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 จึงเหมาะแก่การทำการเกษตร ปลูกไม้ผลเป็นอย่างดี

## ๔.๒ ด้านการเมือง/การปกครอง

### เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๗ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านเขาน้อย ชื่อผู้ใหญ่บ้าน นางอมรรัตน์ กาโ

หมู่ที่ ๒ บ้านปลายน้ำ ชื่อผู้ใหญ่บ้าน นางนิภาพร อินทร์ชู

หมู่ที่ ๓ บ้านคลองหาเหนือ ชื่อกำนัน นายเสน่ห์ จรดิษฐ์

หมู่ที่ ๔ บ้านหมาก ชื่อผู้ใหญ่บ้าน นายสัมพันธ์ เพชรประเสริฐ

หมู่ที่ ๕ บ้านปลายธารราชรักษา ชื่อผู้ใหญ่บ้าน นายไพจิตร บุญชู

หมู่ที่ ๖ บ้านกอบแก้ววัฒนาภิบาล ชื่อผู้ใหญ่บ้าน นายธวัชชัย งั่วลาย

หมู่ที่ ๗ บ้านสระบัว ชื่อผู้ใหญ่บ้าน นายประจักษ์ พัฒสังวาล

## ๔.๓ ประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๕,๙๙๘ คน ประชากรแยกเป็นรายหมู่บ้านได้ ดังนี้

ตำบล/หมู่บ้าน	ชาย (คน)	หญิง(คน)	รวม
หมู่ที่ ๑ บ้านเขาน้อย	๓๕๗	๓๓๓	๖๙๐
หมู่ที่ ๒ บ้านปลายน้ำ	๔๓๒	๔๓๐	๘๖๒
หมู่ที่ ๓ บ้านคลองหาเหนือ	๕๘๑	๖๓๘	๑,๒๑๙
หมู่ที่ ๔ บ้านหมาก	๓๘๘	๓๗๕	๗๖๓
หมู่ที่ ๕ บ้านปลายธารราชรักษา	๓๕๐	๓๗๙	๗๒๙
หมู่ที่ ๖ บ้านกอบแก้ววัฒนาภิบาล	๓๑๐	๓๒๒	๖๓๒
หมู่ที่ ๗ บ้านสระบัว	๕๕๗	๕๔๖	๑,๑๐๓
รวม	๒,๙๗๕	๓,๐๒๓	๕,๙๙๘

**จำนวนครัวเรือน**

หมู่ที่ ๑	บ้านเขาน้อย	ประชากรจำนวน	๒๑๕	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๒	บ้านปลายน้ำ	ประชากรจำนวน	๓๑๖	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๓	บ้านคลองหาเหนือ	ประชากรจำนวน	๓๘๔	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๔	บ้านหมาก	ประชากรจำนวน	๒๙๕	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๕	บ้านปลายธารราชรักษา	ประชากรจำนวน	๒๔๒	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๖	บ้านกอบแก้ววัฒนาภิบาล	ประชากรจำนวน	๒๗๘	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๗	บ้านสระบัว	ประชากรจำนวน	๓๗๘	ครัวเรือน

รวมครัวเรือนตำบลลำพูน จำนวน ๒,๑๐๘ ครัวเรือน

จำนวนประชากรแฝง ประมาณ ๒๐๐ คน

ส่วนใหญ่เน้นถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๙

**๔.๔ สภาพทางสังคม**

**การศึกษา**

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

**สาธารณสุข**

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ บ้านปลายน้ำ (รพ.สต.บ้านปลายน้ำ)

สมาชิก อสม. ระดับตำบล จำนวน ๑๐๓ คน

อัตราการมีส้วมแบบราดน้ำ จำนวน ๑๐๐%

**อาชญากรรม** องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีการดูแลความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย

ในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยมีหน่วยต่างๆ ดังนี้

๑. ชุด ชรบ. หมู่บ้าน ครบทั้ง ๗ หมู่บ้าน
๒. ชุดเฉพาะกิจกำนัน , ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน ๑ ชุด
๓. ป้อมตำรวจชุมชน จำนวน ๑ แห่ง
๔. ศูนย์อำนวยความสะดวกและรักษาความปลอดภัยนักท่องเที่ยว (โครงการจุฬารักษ์พัฒนา ๘)

จำนวน ๑ แห่ง

๕. ชุด อพปร.ตำบลลำพูน จำนวน ๑ ชุด

**ยาเสพติด** องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีการเฝ้าระวังปัญหาเสพติดในพื้นที่ ได้มีชุดตำรวจ/เจ้าหน้าที่ปกครอง/ท้องถิ่น ได้ให้ความรู้และคอยสอดส่องดูแลภายในพื้นที่อยู่เสมอ เมื่อตรวจพบผู้ติดยาเสพติด ก็ส่งไปบำบัดและฟื้นฟูผู้เสพยาเสพติดโดยท้องถิ่นให้การสนับสนุนงบประมาณในการบำบัดฟื้นฟู

#### ๔.๕ ระบบบริการพื้นฐาน

##### การคมนาคม

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

##### การไฟฟ้า

ราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีไฟฟ้าใช้โดยประมาณ ๙๕%

##### 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 สถานที่ท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้แก่ โครงการจุฬารักษ์พัฒนา ๘ , น้ำตกคาดฟ้า , จุดเล่นน้ำวังท่าไฟ , ถ้ำเขาเมฆ , ถ้ำเขาหน้าแดง และหมู่บ้านนวัตวิถี คือบ้านสระบัว หมู่ที่ ๗

อุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ มีเหมืองแร่ยิบซั่ม 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. วัดโลกศิลาธรรม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บ้านหมาก
๓. สำนักสงฆ์บ้านคลองหาเหนือ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ บ้านคลองหาเหนือ

ประเพณีและงานประจำปี ประเพณีสำคัญของภาคใต้ ได้แก่ ประเพณีรับ - ส่งตายาย ซึ่งเป็นประเพณีทำบุญวันสารทในเดือนสิบ ซึ่งจะจัดขึ้นทุกท้องที่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นประเพณีที่แสดงออกถึงความกตัญญูอย่างสูงยิ่งต่อบรรพบุรุษ เป็นประเพณีที่ชาวบ้านทุกคนจะไปทำบุญที่วัดเพื่ออุทิศส่วนกุศลให้ผู้ที่ล่วงลับไปแล้วนอกจากนี้ในพื้นที่ตำบลลำพูน ยังมีงานประจำปีที่สำคัญอื่นๆ อีก ได้แก่ งานสมโภชน์ศาลหลักเมืองของตำบลลำพูน งานประเพณีขวัญข้าว และงานสงกรานต์พืชมงคล

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นในพื้นที่ตำบลลำพูน ได้แก่ การหุงข้าวด้วยกระบอกลอย การทำหมับถวายพ่อท่านหลักเมือง และหม้อต้มยา ภาษาถิ่นที่ใช้ คือ ภาษาใต้

OTOP สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก สินค้าพื้นเมืองของตำบลลำพูน ได้แก่ น้ำผึ้งป่า นอกจากนี้ยังมีผลิตภัณฑ์ OTOP ที่มีผู้ประกอบการอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลลำพูน ได้แก่ สลัดพันธุสุมาลี สลัดลอยแก้ว กล้วยฉาบ น้ำผึ้ง ผักพื้นบ้าน ขนมไทยต่างๆ น้ำพริกกุ้งเสียบ น้ำพริกไตปลาแห้ง ข้าวหลาม ทุเรียนกวน เงาะลอยแก้ว ลูกชกลอยแก้ว สะตอทอด คั่วยอดมะพร้าว น้ำสมุนไพรแม่พรพรพรรณ ไม้กวาด ไม้กะสลัก และจักสานจากไม้ไผ่

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ได้แก่

##### ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

###### สภาพปัญหา

๑. การคมนาคมภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านยังไม่ได้รับการปรับปรุงที่ดี ถนนหลายสายชำรุด
๒. ไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ บางแห่งชำรุดยังไม่ได้รับการแก้ไข และยังไม่ครอบคลุมในพื้นที่
๓. ลำคลอง ฝาย ห้วย หนอง ส่งน้ำต้นเขิน 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. ต้องการบำบัดน้ำเพื่อการเกษตรไว้ในฤดูแล้ง

## ๒) ด้านเศรษฐกิจ

### สภาพปัญหา

๑. กลุ่มอาชีพต่างๆ ดำเนินกิจกรรมไม่ค่อยต่อเนื่อง
๒. ผลผลิตทางการเกษตร เช่น เงาะ ยาง มีราคาตกต่ำทำให้ขายผลผลิตได้ในราคาที่ไม่คุ้มต้นทุนในการผลิต
๓. ในพื้นที่มีแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติที่สมบูรณ์ไม่ได้รับการส่งเสริมเนื่องจากอยู่ในพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติหรือป่าอุทยาน
๔. การขาดปัจจัยทางการผลิต เช่น เงินทุน และไฟฟ้าสำหรับการเกษตร

### ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการอาชีพเสริม/รายได้เพิ่ม
๒. มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร และมีการประกันราคาในการจัดซื้อ
๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบลให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว
๔. มีเงินทุนในการประกอบอาชีพ
๕. โครงการรู้จักออมและเรียนรู้การลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือน
๖. ดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

## ๓) ด้านสังคม

### สภาพปัญหา

๑. การขาดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรม วัฒนธรรม ประเพณี ที่มีแต่โบราณ
๒. ปัญหาการใช้โทรศัพท์ในเด็กและเยาวชน โดยไม่ทันระวังภัยที่มาจากโลกออนไลน์ เช่น การคบหากันในเชิงชู้สาว การหลอกลวงยืมเงิน การเติมเงินเพื่อใช้งานโทรศัพท์โดยไม่ก่อให้เกิดประโยชน์
๓. เด็กกำพร้า คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ป่วยเอดส์ บางรายขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู
๔. ปัญหายาเสพติดในชุมชน ซึ่งยังประสบปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดโดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่น

### ความต้องการของประชาชน

๑. สนับสนุนกิจกรรมด้านนันทนาการและการกีฬา
๒. สนับสนุนสวัสดิการกองทุนสำหรับผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส
๓. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. การจัดโครงการเชิงปฏิบัติลงพื้นที่โรงเรียนให้เด็กเยาวชนใช้โทรศัพท์ในทางที่เป็นประโยชน์ต่อ

ตนเอง 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. ขาดการผลิตบุคลากรทางการเมือง มีวิสัยทัศน์ทำงานเพื่อสังคมโดยไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทน
- ไม่มีการคอร์รัปชันในระบบการทำงาน

๓. ตัวเลือกผู้นำมีจำกัด คนส่วนใหญ่ไม่ชอบยุ่งเกี่ยวกับการเมือง

ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างจิตสำนึกแก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการได้คนดีผ่านระบบการเลือกตั้ง

๒. สร้างแรงจูงใจด้านสวัสดิการดึงคนเรียนจบสูงเข้ามาทำงาน

๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. สภาพของดินที่ใช้ทำการเกษตรเสื่อมและถูกทำลายด้วยสารเคมี
๒. ขาดการฟื้นฟูบูรณะทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การบุกรุกพื้นที่ป่า ตัดไม้ทำลายป่าเพื่อขยายพื้นที่ทำกิน
๔. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การทิ้งขยะไม่มีการแยกขยะ
๖. ขาดการดูแลป่าชุมชน

ความต้องการของประชาชน

๑. ให้ความรู้และสร้างความตระหนักผลกระทบต่อสภาพดินเมื่อใช้สารเคมี
๒. สนับสนุนงบประมาณให้หมู่บ้านใช้ในการดูแลป่าชุมชนและทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่
๓. พัฒนาที่ดินว่างเปล่า ให้เกิดประโยชน์โดยการส่งเสริมการปลูกป่า ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนอนุรักษ์สัตว์ป่า รักษาป่า รักทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ให้ความรู้และประชาสัมพันธ์การคัดแยกขยะก่อนทิ้งขยะ

๖) ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑. มีโรคไข้เลือดออกเกิดขึ้นในพื้นที่เป็นประจำทุกปี

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

๓. ราษฎรไม่ให้ความสนใจดูแลสุขภาพของตนเองและขาดความรู้ด้านป้องกันและรักษาสุขภาพที่ดี

๔. แนวโน้มการเกิดโรคความดัน - เบาหวานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๕. ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย รวมถึงประชาชนไม่ให้ความสนใจในการออกกำลังกาย

#### **ความต้องการของประชาชน**

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

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ในฐานะหน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่นจึงต้องดำเนินการติดตาม เฝ้าระวัง และป้องกันโรคป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ตามมาตรการของภาครัฐอย่างเร่งด่วน พร้อมทั้งดำเนินการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับโรคโควิด ๑๙ แก่ประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึงจริงจัง

๓. การส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับโรคอุบัติใหม่ หรือความรู้ด้านสุขอนามัยต่าง ๆ รวมถึงจัดหาอุปกรณ์ป้องกันโรคอย่างทันสมัย ทัดเทียม 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 และวัฒนธรรมในแบบเก่าเลือนหายไป รั่ววัฒนธรรมคนเมืองเข้ามา

##### **ความต้องการของประชาชน**

๑. ส่งเสริมให้ทุนต่อเด็กที่มีปัญหาเรื่องเงินทุนการศึกษา และสร้างความตระหนักให้เด็กเยาวชนเห็นความสำคัญต่อการศึกษาพัฒนาคุณภาพชีวิตของเขาได้

๒. ส่งเสริมการศึกษาแบบผู้ใหญ่

๓. สนับสนุนสื่อเทคโนโลยีการศึกษาให้แก่โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



๔. ส่งเสริม สนับสนุนขนบธรรมเนียมวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น สืบสานต่อเนื่องถึงรุ่นลูกหลาน



### 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 ทิวทัศน์สวยงามดี ราษฎรในพื้นที่ที่มีความอยู่ดีกินดี มีการส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยในด้านต่างๆอย่างครบถ้วน ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลลำพูนเป็นเมืองที่น่าอยู่ ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาน และยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ของพระองค์ ตลอดไปสำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลลำพูน ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้



#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ การพัฒนาการสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ
- ๑.๓ การพัฒนาระบบจราจรและผังเมือง



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสังคมสงเคราะห์
- ๒.๒ การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ การลงทุน และการพาณิชย์กรรม
- ๒.๓ การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- ๒.๔ การจัดระเบียบสร้างความเข้มแข็งให้แก่สังคมและแก้ไขปัญหาเสพติด



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- 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 ฝังระวาง 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 ร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

**การวิเคราะห์ภารกิจ** อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยวิเคราะห์ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) คือวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น 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))
- การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- การสาธารณสุขการ (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. อำนาจหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่ที่มีการทับซ้อนหลายหน่วยงานทำให้การพัฒนาล่าช้า
๒. เงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอที่จะดำเนินการด้านโครงสร้างที่ใช้งบประมาณจำนวนมาก

## ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาศรี 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 สังคมคุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง
๒. นโยบายรัฐบาลให้งบประมาณเบี้ยยังชีพให้ผู้พิการผู้สูงอายุในเขต อบต.อย่างทั่วถึง
๓. ได้รับความร่วมมือในการจัดทำโครงการการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
๓. ได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอบ้านนาสาร และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน
๒. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้ามาแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น และวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

**๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 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. ไม่มีสถานที่ตั้งขยะและจัดการขยะในเขตตำบล

**โอกาส (Opportunity=O)**

๑. มีหน่วยงาน สถานีตำรวจภูธรบ้านนาสาร ให้ความร่วมมือในการจัดทำโครงการดูแลรักษาความสงบและความปลอดภัยในการเดินทางช่วงเทศกาลปีใหม่และสงกรานต์
๒. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมของรัฐบาล

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. กระแสอิทธิพลแห่งนิยมจากต่างประเทศ หรือวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปทำให้สังคมเปลี่ยนไป

**๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** 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. มีการสนับสนุนงบประมาณการจัดทำโครงการประกอบอาชีพทางการเกษตรและจัดเป็นศูนย์รวมข้อมูลและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารด้านการเกษตรได้อย่างทั่วถึง

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดการส่งเสริมเพื่อพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร และเชิงวัฒนธรรม
๒. ขาดการส่งเสริมการจัดให้มีตลาดรองรับสินค้าการเกษตร

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้กำหนดให้มีการฟื้นฟูระบบนิเวศเพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติและพัฒนากการท่องเที่ยว
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอบ้านนาสารได้กำหนดยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานสินค้าเกษตรและพัฒนากการท่องเที่ยว
๓. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ หน่วยงานพัฒนาชุมชนจากอำเภอบ้านนาสาร

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนหรือเกษตรกรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมที่หน่วยงานจัด
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

#### ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง 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 มีการกิจที่เกี่ยวข้อง 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. ไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬาตามภารกิจหน้าที่การส่งเสริมการกีฬา

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ประชาชนมีวิถีชีวิตให้ความสำคัญด้านศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณี
๓. ประชาชนมีความสนใจกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรง

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การจัดการการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีหน่วยงานสังกัดที่ดำเนินการจัดการศึกษาอยู่แล้ว

#### ๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง

#### ส่วนท้องถิ่น

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยี



มาใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาค

๔.องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญในการออกพื้นที่บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทำให้งานล่าช้า ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และไม่ให้อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต 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

**หมายเหตุ :** - 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 ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ 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 ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม

ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

#### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

#### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน (ระดับองค์กร)

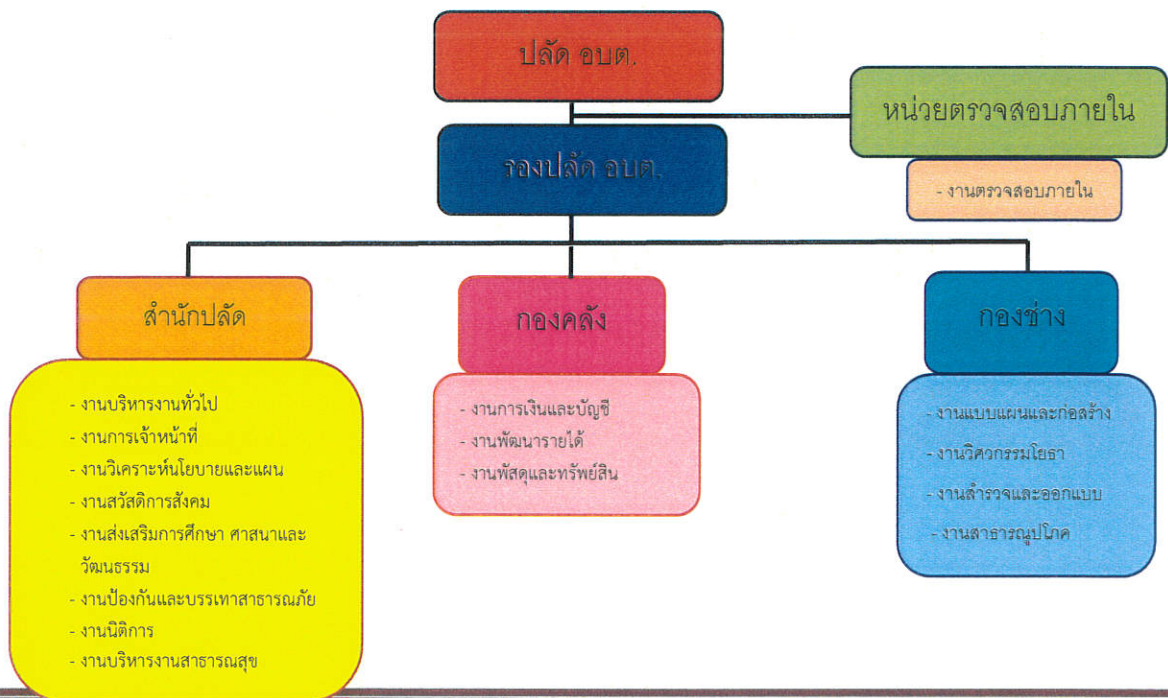
<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>บุคลากรยังขาดความรักในหน้าที่</li> </ol>
---	--

<p>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	
<p><b>โอกาส O</b></p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา พนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง ครู ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๖ อัตรา



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป 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 ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง (๙๗ แห่ง) ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการได้ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมถึงการกำหนดชื่อกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น ฝ่าย/กลุ่มงาน และงานภายในส่วนราชการให้สอดคล้องกับประกาศ ฉบับปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ และมีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วย โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

### ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑๓	อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้าง	๑๖	อัตรา

### ๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้าง	๓	อัตรา

### ๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	๔	อัตรา

### ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑	อัตรา
๔.๒ พนักงานจ้าง	-	อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน พ.ศ. ๒๕๖๗ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น ) ๓ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละ

ส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนด จำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงาน	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๔
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕	๔	๑
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-
	งานนิติการ	๑	-	-
	งานบริหารงานสาธารณสุข	๑	๒	๓
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๑	๑	-
	งานพัฒนารายได้	๑	-	๑
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	๑	-
กองช่าง	งานแบบแผนและก่อสร้าง	-	-	-
	งานวิศวกรรมโยธา	๑	-	-
	งานสำรวจและออกแบบ	๑	๑	-
	งานสาธารณูปโภค	-	๒	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนด ตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ที่มีในปัจจุบันใช้ภารกิจงานที่มี เป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

#### กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

##### ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<b>สำนักปลัด อบต.(๑๑)</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๖	คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง (๑)
๑๗	คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๒๓</b>	<b>๒๓</b>	<b>๒๓</b>	<b>๒๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<b>รวม</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)				หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัด อบต. (ไม่บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๐๖,๙๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ว่างเต็ม (๓๗,๙๖๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๕๔๐,๖๐๐ (๓๗,๙๖๐)
๓	สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๕๔๐,๕๕๐ (๒๔,๙๗๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๓๖,๓๖๐ (๒๔,๙๗๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๘๙,๔๐๐ (๒๔,๙๗๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๕๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๘๖,๕๕๐ (๒๔,๙๗๐)
๗	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๘๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๒๒,๖๔๐ (๓๓,๘๘๐)
๘	นิติกร	ชก.	๑	๑	๒๓๘,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๗๑,๕๕๐ (๒๔,๙๗๐)
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๑๑,๘๕๐ (๑๑,๗๐๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๖๕,๕๒๐ (๑๒,๒๒๐)
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๖๕,๕๒๐ (๑๒,๒๒๐)
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๒๑๒,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๓๙,๕๕๐ (๑๗,๗๕๐)
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๐๒,๕๕๐ (๑๕,๐๐๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๒๗,๐๘๐ (๙,๕๐๐)
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๒๗,๐๘๐ (๙,๕๐๐)
๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐)
๑๗	พนักงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐)
๑๘	พนักงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐)
๑๙	พนักงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐)
๒๐	พนักงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐)
๒๑	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐)
๒๒	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐)



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๔๒	กองช่าง (๐๕)																			
๔๓	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๙๐,๘๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๔๐,๙๐๐)
๔๓	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๔๔	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๔๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๔๘	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๘	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๔๙	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๔๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
(๕)	รวม		๔๙	๙,๐๓๐,๑๘๐	๓๓๖,๐๐๐	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๓๙,๙๘๕,๐๐๐ บาท

ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๔๑,๙๘๔,๒๕๐ บาท

ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔๔,๐๘๓,๖๖๓ บาท

ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๔๖,๒๘๗,๖๓๖ บาท

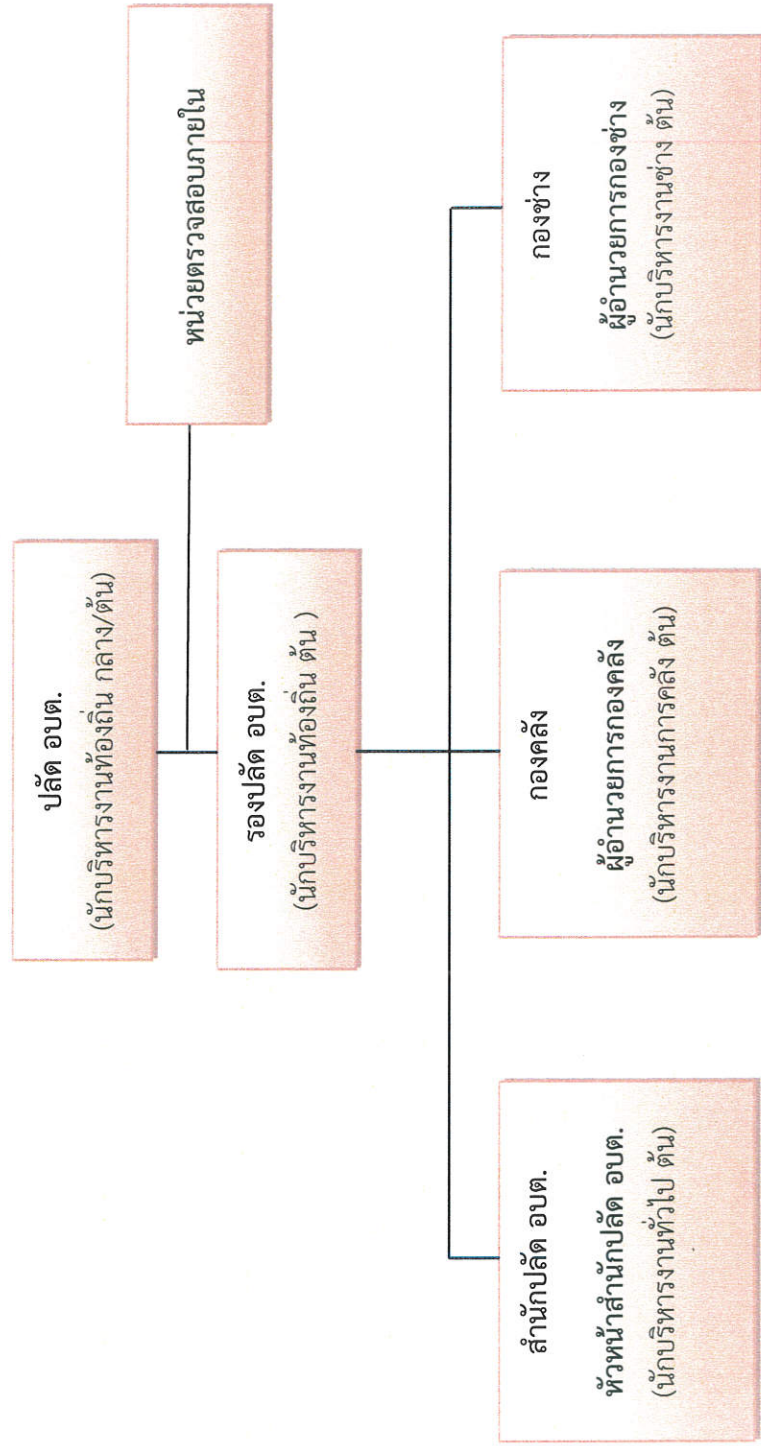
ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

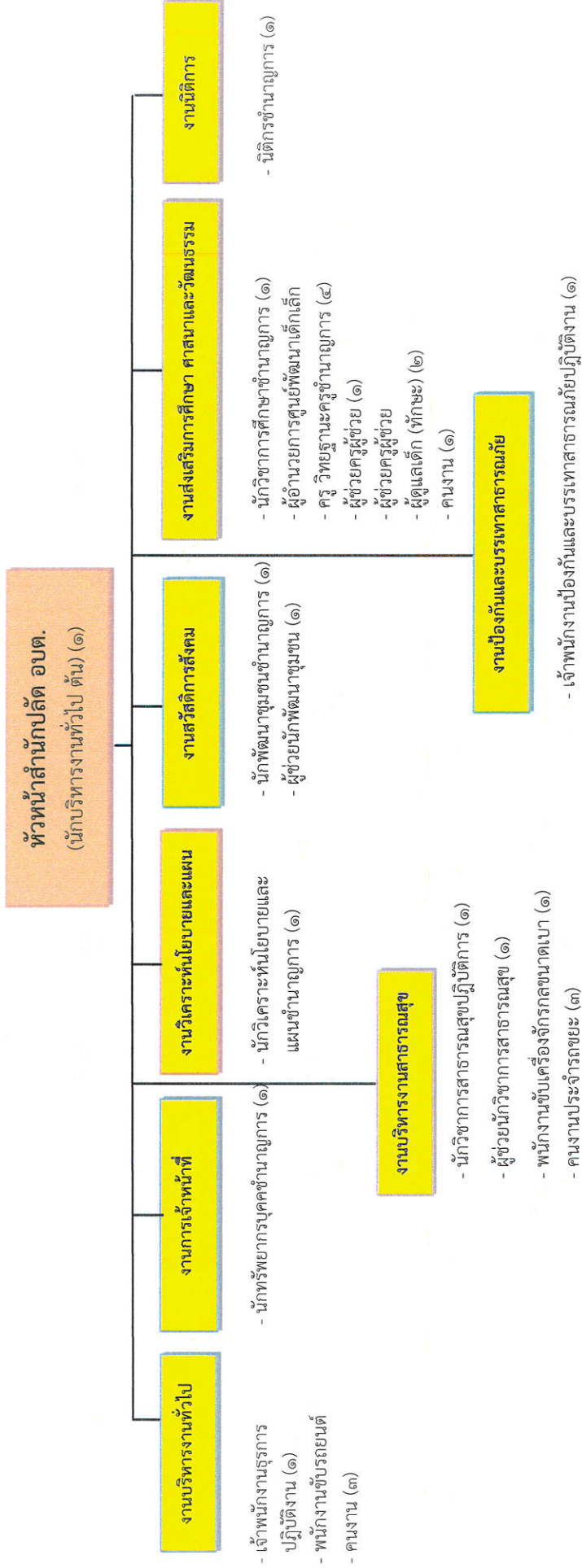
ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

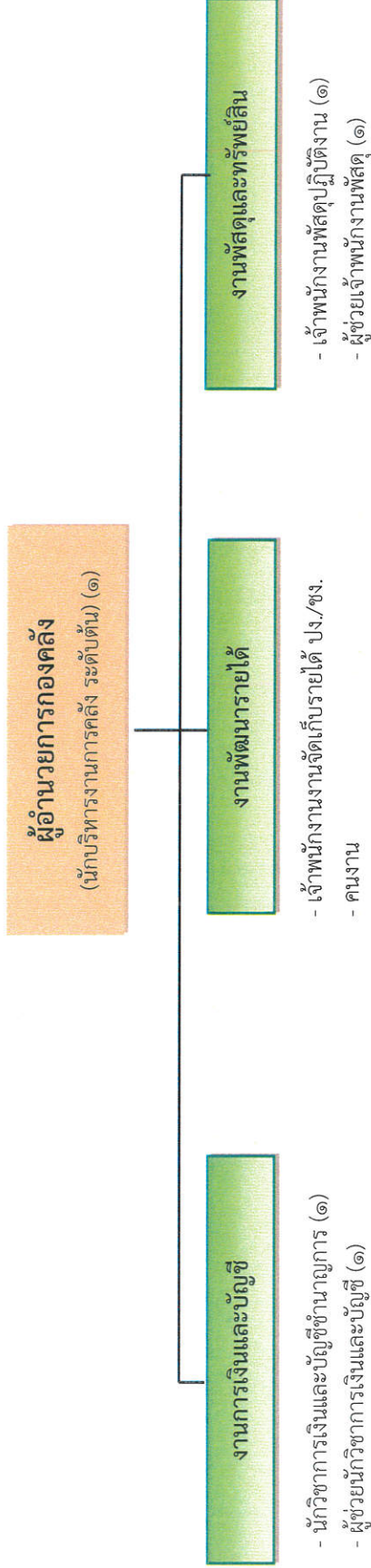


## โครงสร้างของสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)						ผู้บริหารสถานศึกษา	พนักงานครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด	
	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ			ทั่วไป								
จำนวน	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ชข.	อว.	ขง.	ปง.	๔	๓	๗	๒๖
	-	-	๑	-	๕	๑	-	-	๒	๔	๓	๗	๒๖

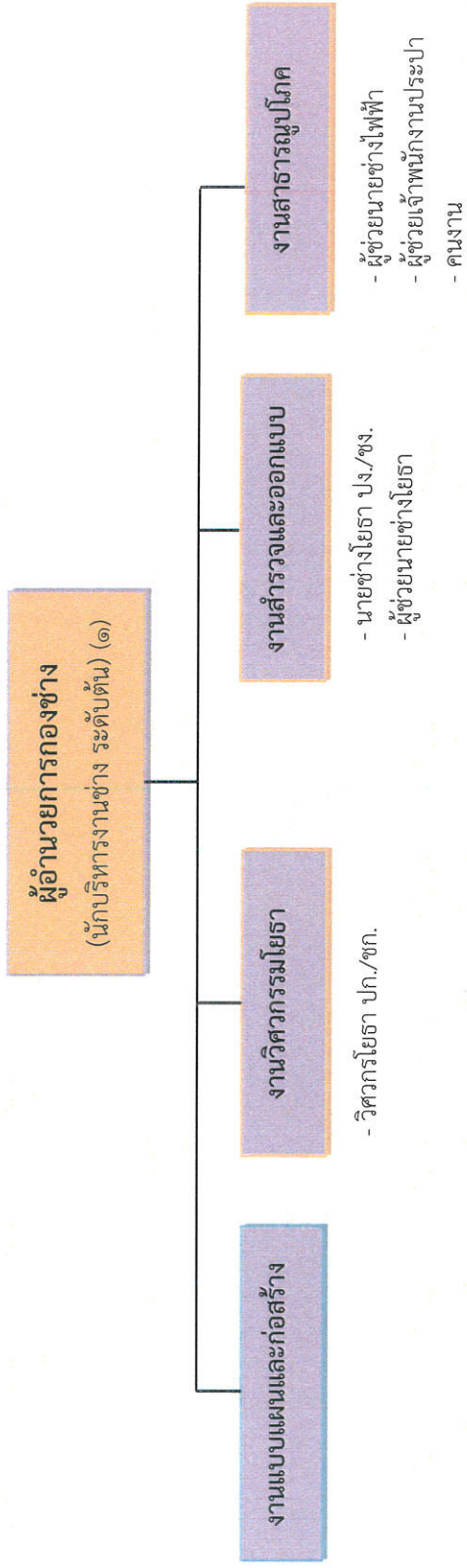
## โครงสร้างองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน



ประเภท จำนวน	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										รวม ทั้งหมด						
	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ						ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	
	สูง	กลาง	ชช.	ชพ.	ชก.	ชค.	ปค.	อว.	ขง.	ปง.							
	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๕



## โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										รวมทั้งหมด						
	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ		พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป			
	สูง	กลาง	ต้น	๑	ชช.	ขพ.	ชก.	ชก.							ชก.	ชก.	ชก.
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑





ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>												
๑๐	นายศุภวัฒน์ ศิริพิชัย	วศ.บ. (วิศวกรรมพลังงาน)	๖๗๓๐๑๔๑๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๖๗๓๐๑๔๑๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชจ.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	๑๔๐,๔๐๐	
<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>												
๑๑	นายเฉลิมวุฒิ มุสิกกุล	ปวส. (เทคนิคเครื่องกล)	๖๗๓๐๑๔๑๑๐๑๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ.	๖๗๓๐๑๔๑๑๐๑๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชจ.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	๑๔๖,๖๔๐	
<b>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
๑๒	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๓	นางสาวกาญจนา ชูเพชร	ปริญญาโท	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๒๖	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๒๖	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	-	-	-	-
๑๔	นางสาวจรรย์นันท์ ทองแกมแก้ว	ปริญญาตรี	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๒๗	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๒๗	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	-	-	-	-
๑๕	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๖	นางบุบผา เสนา	ปริญญาตรี	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๒๘	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๒๘	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	-	-	-	-
๑๗	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๘	นางรัชณี อินทร์ชู	ปริญญาตรี	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๒๙	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	๖๗๓๐๑๖๖๐๐๓๒๙	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	-	-	-	-
<b>พนักงานจ้าง</b>												
<b>งานสวัสดิการสังคม</b>												
๑๙	นางสาวธนาภรณ์ ศรีมุกข์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๒,๘๘๐ (๑๗,๗๔๐x๑๒)	-	-	๒๑๒,๘๘๐
<b>งานบริหารงานสาธารณสุข</b>												
๒๐	นายโชคดี จำปีล	-	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>												
๒๑	-	-	-	*พนักงานขับรถยนต์	-	-	*พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)

หมายเหตุ

\* หมายถึง ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
<b>งานบริหารงานสาธารณสุข</b>												
๒๒	นางสาวรัตติกพร ถิ่นส่อง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
<b>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
๒๓	นางสาวณายาณี พงษ์สว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	
๒๔	-	ปริญญาตรี	-	*ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	*ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๘,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๐๐	
๒๕	นางมาลี นวลศรีขจร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	
๒๖	นางสาวสุวรรณา ทิวแพ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>												
๒๗	นายวัชรพงศ์ จันทร์แก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	นายวิสูตรศักดิ์ แก้วทอง	ประถมศึกษา	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	นางสาววรรันดา รักษาดี	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๐	-	-	-	*คนงาน	-	*คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)	
<b>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
๓๑	นางสาววนิดา นะประสม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
<b>งานบริหารงานสาธารณสุข</b>												
๓๒	นายเอกชัย มีแก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	นายสภาพร นวลเศษ	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	นายภูริวัฒน์ โจภพ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

หมายเหตุ

\* หมายถึง ว่างเต็ม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>											
<b>พนักงานส่วนท้องถิ่น</b>											
๓๕	นางอุษา เกษเพชร	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๖๗๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
<b>งานบริหารเงินและบัญชี</b>											
๓๖	นางเพ็ญนัชชา วีระกุล	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๖๗๓๐๔๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๗๓๐๔๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	๓๘๒,๕๖๐
<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>											
๓๗	นางพรชอร์ มณีวัลย์	ปวส. (การบัญชี)	๖๗๓๐๔๔๒๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๗๓๐๔๔๒๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐x๑๒)	-	๑๗๑,๗๒๐
<b>งานพัฒนารายได้</b>											
๓๘	-	-	๖๗๓๐๔๔๒๐๔๐๐๑	*เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๗๓๐๔๔๒๐๔๐๐๑	*เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม)
<b>พนักงานจ้าง</b>											
<b>งานการเงินและบัญชี</b>											
๓๙	นางสาวสรวย บุษยพิจิตร	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๙๒,๘๔๐ (๑๖,๐๗๐x๑๒)	-	๑๙๒,๘๔๐
<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>											
๔๐	นางสาวแก้วกาญจน์ บุญช่วย	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๗,๒๔๐ (๑๒,๒๗๐x๑๒)	-	๑๔๗,๒๔๐
<b>งานพัฒนารายได้</b>											
๔๑	-	-	-	*คนงาน	-	-	*คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)

หมายเหตุ

\* หมายถึง ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน			
กองช่าง (๐๕)													
๔๒	พนักงานส่วนท้องถิ่น นายบุญส่ง ธิยาพันธ์	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐	
๔๓	-	-	๖๗๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	* นายช่างโยธา	ปง./ชก.	๖๗๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	* นายช่างโยธา	ปง./ชก.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)	
งานวิศวกรรมโยธา													
๔๔	-	-	๖๗๓๐๕๓๗๐๑๐๐๑	*วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๖๗๓๐๕๓๗๐๑๐๐๑	*วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)	
งานสำรวจและออกแบบ													
๔๕	-	-	-	*ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	*ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)	
งานสาธารณสุขโรค													
๔๖	-	-	-	*ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	*ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)	
๔๗	-	-	-	*ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	*ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)	
งานสาธารณสุขโรค													
๔๘	-	-	-	*คนงาน	-	-	*คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)	

หมายเหตุ

\* หมายถึง ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน				
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)														
	พนักงานส่วนท้องถิ่น													
	งานตรวจสอบภายใน													
๔๔	-	-	๖๗๓๒๓๒๐๕๐๐๑	*นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๗๓๒๓๒๐๕๐๐๑	*นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	-	(ว่างเดิม)

หมายเหตุ

\* หมายถึง 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 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง 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 เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**๑๒.๒ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๑๒.๓ องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง 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. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักสามาตุฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

### สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

๑. มีความรับผิดชอบ
๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีวินัย
๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
๕. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๖. มีการควบคุมตนเอง
๗. มีดุลพินิจที่ดี
๘. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

### สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา
๕. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
๘. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

### สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ
๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
๔. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
๕. มีใจที่เปิดกว้าง

### สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

๑. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
๒. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๕. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๖. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

## ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน พ.ศ. ๒๕๖๗

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน พ.ศ. ๒๕๖๗

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

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

ข้อ ๔ ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน พ.ศ. ๒๕๖๗ ท้ายประกาศนี้ เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

  
(นายเสกสรรณ กาโท)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน  
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ 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 ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง 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 งานทางบดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง 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 เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และ ประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการในออกเป็น ๑ งาน ดังนี้

๔.๑ งานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเสกสรรณ กาโท)

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 ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ว่าง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>						
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>						
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	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	
๗	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๘	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	พง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	พง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	

/ตาราง...



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

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๓๐	คนงาน	-	-	๑	-	ว่าง
<b>กองช่าง (๐๕)</b>						
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>						
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
๓๒	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	ว่าง
๓๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ว่าง
<b>พนักงานจ้าง</b>						
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	ว่าง
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	ว่าง
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๓๗	คนงาน	-	-	๑	-	ว่าง
ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>						
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>						
๓๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ว่าง

ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเสกสรรณ กงไท)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

ที่ ๔๓๕/๒๕๖๖

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน พ.ศ. ๒๕๖๗

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่ง และกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๔๙ อัตรารายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเสกสรรค์ธรรม กาโห)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

บัญชีแสดงการจัดคนลงผู้ตำแหน่งงานส่วนต้นและพนักงานจ้างตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แบบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ที่ ๔๓๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมฯ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายพรชัย รียาพันธ์	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๖๗๓๐๑๑๐๑๐๑๑	*ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๖๗๓๐๑๑๐๑๐๑๑	*ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๐๖,๙๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน) ๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒) ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒) - ๔๙๗,๕๒๐	(ว่างเต็ม)
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>												
๓	พนักงานส่วนท้องถิ่น นางสมจิต รักปาน	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๗๓๐๒๑๐๑๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗๓๐๒๑๐๑๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๐,๖๐๐
๔	นายธนวัฒน์ มากบุญ	ร.ป. (รัฐศาสตร์)	๖๗๓๐๓๑๐๒๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗๓๐๓๑๐๒๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐
<b>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b>												
๕	นางสาวนวลจันทร์ ไชยยศ	ศศ.บ. (การพัฒนารัฐบาล)	๖๗๓๐๑๑๑๐๑๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๗๓๐๑๑๑๐๑๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๖	นางขวัญฤทัย แก้วหนู	ร.ป.ม. ( - )	๖๗๓๐๑๑๑๐๑๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๗๓๐๑๑๑๐๑๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
<b>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
๗	นางสาวกรมล รัตพิตราร	ค.อ.บ. (วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์-โทรคมนาคม)	๖๗๓๐๑๑๑๐๑๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๗๓๐๑๑๑๐๑๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
<b>งานนิติกร</b>												
๘	นายไพศาล พุ่มทิม	น.บ. (นิติศาสตร์)	๖๗๓๐๑๑๑๐๑๐๑๑	นิติกร	ชก.	๖๗๓๐๑๑๑๐๑๐๑๑	นิติกร	ชก.	๒๓๘,๓๒๐ (๑๙,๘๖๐x๑๒)	-	-	๒๓๘,๓๒๐
<b>งานบริหารงานสาธารณสุข</b>												
๙	นายสิทธิวิชัย ธารทองสกุล	วท.บ. (ชีววิทยา)	๖๗๓๐๑๑๑๐๑๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๖๗๓๐๑๑๑๐๑๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
งานบริหารงานทั่วไป												
๑๐	นายศุภวัฒน์ ศิริพันธ์	วศ.บ. (วิศวกรรมพลังงาน)	๖๗๓๐๑๔๑๐๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๖๗๓๐๑๔๑๐๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย												
๑๑	นายเฉลิมวุฒิ มุสิกกุล	ปวส. (เทคนิคเครื่องกล)	๖๗๓๐๑๔๘๐๕๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ.	๖๗๓๐๑๔๘๐๕๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ขง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๑๒	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๓	นางสาวกาญจนา ชูเพชร	ปริญญาโท	๖๗๓๐๑๖๐๐๓๑๖	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	๖๗๓๐๑๖๐๐๓๑๖	*การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว* ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๔	นางสาวจริรัตน์ ทองแกมแก้ว	ปริญญาตรี	๖๗๓๐๑๖๐๐๓๑๗	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	๖๗๓๐๑๖๐๐๓๑๗	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	-	-	-	-
๑๕	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๖	นางขุบผา เสนา	ปริญญาตรี	๖๗๓๐๑๖๐๐๓๑๘	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	๖๗๓๐๑๖๐๐๓๑๘	*การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว* ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๗	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๘	นางรัชนี อินทร์ชู	ปริญญาตรี	๖๗๓๐๑๖๐๐๓๑๙	ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	๖๗๓๐๑๖๐๐๓๑๙	*การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว* ครู (วิทยฐานะครูชำนาญการ)	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้าง												
งานสวัสดิการสังคม												
๑๙	นางสาวธนาภรณ์ ศรีมุกข์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๒,๘๘๐ (๑๗,๗๔๐x๑๒)	-	-	๒๑๒,๘๘๐
งานบริหารงานสาธารณสุข												
๒๐	นายโชคดี จำนัล	-	-	พนักงานขับรถกักโรคขาดเบา	-	-	พนักงานขับรถกักโรคขาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
งานบริหารงานทั่วไป												
๒๑	-	-	-	*พนักงานขับรถยนต์	-	-	*พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
<b>งานบริหารงานสาธารณสุข</b>												
๒๒	นางสาวรัตติพร ลีวัลลภ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
<b>งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
๒๓	นางสาวณายาณี พัดสง่ากุล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	
๒๔	-	ปริญญาตรี	-	*ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	*ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๙,๖๐๐	-	-	๑๘๙,๖๐๐	
๒๕	นางมาลี นวลเศรษฐี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	(๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	-	
๒๖	นางสาวสุวรรณา ทิวแพ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>												
๒๗	นายวัชรพงศ์ จันทร์แก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	นายวิสูตรศักดิ์ แก้วทอง	ประถมศึกษา	-	คนงาน	-	คนงาน	-	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	นางสาวรัตติกานดา รักชาติ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	คนงาน	-	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๐	-	-	-	*คนงาน	-	*คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)	
<b>งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
๓๑	นางสาวนิตดา นະประสม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
<b>งานบริหารงานสาธารณสุข</b>												
๓๒	นายเอกชัย มีแก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	นายสถาพร นวลเศษ	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	นายภูริวัฒน์ ใจภพ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน		
<b>กองคลัง (๐๔)</b>											
๓๕	พนักงานส่วนท้องถิ่น นางอุษา เกษเพชร	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๖๗๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๓๒,๘๐๐
๓๖	งานการเงินและบัญชี นางเพ็ญนุชา วีระกุล	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๖๗๓๐๔๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๗๓๐๔๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	๓๘๒,๕๖๐
๓๗	งานพัสดุและทรัพย์สิน นางพชรอร มลิวัลย์	ปวส. (การบัญชี)	๖๗๓๐๔๒๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๖๗๓๐๔๒๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง. (๑๔,๓๐๐x๑๒)	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๐๐x๑๒)	-	๑๗๑,๗๒๐
๓๘	พนักงานจ้าง งานการเงินและบัญชี	-	๖๗๓๐๔๒๐๔๐๐๑	*เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๗๓๐๔๒๐๔๐๐๑	*เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง. (ค่ากลางเงินเดือน)	๒๙๗,๙๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๓๙	นางสาวสรวรยา บุญพิจิตร	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๙๒,๘๔๐ (๑๖,๐๗๐x๑๒)	-	๑๙๒,๘๔๐
๔๐	งานพัสดุและทรัพย์สิน นางสาวแก้วกาญจน์ บุญช่วย	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๘๗,๒๔๐ (๑๖,๒๗๐x๑๒)	-	๑๘๗,๒๔๐
๔๑	งานพัฒนารายได้	-	๖๗๓๐๔๒๐๕๐๐๑	*คนงาน	-	-	*คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
<b>กองช่าง (๐๕)</b>											
๔๒	พนักงานส่วนท้องถิ่น นายบุญส่ง ธิยาพันธ์	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๓๒,๘๐๐

งานสำรวจและออกแบบ										
๔๓	-	๖๗๓๐๕๔๗๐๑๐๑๑	* นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๖๗๓๐๕๔๗๐๑๐๑๑	* นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๔๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม)
งานวิศวกรรมโยธา										
๔๔	-	๖๗๓๐๕๔๗๐๑๐๑๑	* วิศวกรโยธา	ปจ./ชก.	๖๗๓๐๕๔๗๐๑๐๑๑	* วิศวกรโยธา	ปจ./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม)
งานสำรวจและออกแบบ										
๔๕	-	-	* ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	* ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
งานสถาปนิก										
๔๖	-	-	* ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	* ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
๔๗	-	-	* ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	* ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
งานสถาปนิก										
๔๘	-	-	* คนงาน	-	-	* คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)										
พนักงานส่วนท้องถิ่น										
งานตรวจสอบภายใน										
๔๙	-	๖๗๓๐๕๔๗๐๑๐๑๑	* นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปจ./ชก.	๖๗๓๐๕๔๗๐๑๐๑๑	* นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปจ./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม)

หมายเหตุ

\* หมายถึง ว่างเต็ม



อบต.ลำพูน  
รับที่ ๒๐๘๘/๒๕๖๖  
วันที่ ๒๙ ก.ย. ๖๖  
เวลา.....



ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๖๔๗

ศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี  
ถนนคอนนง อำเภอมืองสุราษฎร์ธานี  
สฎ ๘๔๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นนายอำเภอเกาะสมุย และเกาะพะงัน) /นายกองค์การบริหารส่วนตำบล  
ทุกแห่ง

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๙๖๙ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ทุกแห่งจะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจังหวัดได้แจ้งให้องค์การบริหารส่วนต  
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง  
การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าและประกาศใช้แผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัด  
สุราษฎร์ธานี) โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ตามหนังสือที่อ้างถึง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล  
ทุกแห่งได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มาเพื่อขอความเห็นชอบ  
ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี นั้น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุม  
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๙๗ แห่งแล้ว เห็นว่าเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการ  
ที่กำหนด จึงมีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ยกเว้นตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีมติไม่เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม  
ยุบเลิกตำแหน่ง และปรับปรุงตำแหน่ง) โดยให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏ  
ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เรียบร้อยแล้ว ให้จัดส่งเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมรับรองสำเนาถูกต้องทุกหน้า  
จำนวน ๑ เล่ม ให้ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี ภายในวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบ  
การขอใช้อัตรากำลัง

เรียน นายอ. ลำพูน  
- ก.อบต.จ.สุราษฎร์ธานี โทร.๓๙๖๗๖๖ ต่อ ๑/๒๕๖๖  
สืบวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖ สืบค้นในเครื่องใช้ อบต.ลำพูน  
ใช้ท่อนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖  
- สื่อเรียนขอ หนังสือประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขอแสดงความนับถือ

วิวัฒน์ วัฒน  
(นายบัณฑิต สติธราชวล)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประธาน ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี

นายพรชัย รียาพันธ์  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

นายพรชัย รียาพันธ์

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

(นายเสกสรรณ กาโท)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

นางสมจิต รักบาน

นายก อบต.ลำพูน

นักทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐-๓๗๒๕-๓๕๖๖ ต่อ ๑๒๕

นางสมจิต รักบาน

สรุปมติ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖  
 (ส่งพร้อมหนังสือ ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๖๖๔๗ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖)

(ต่อ) เห็นชอบให้ อบต.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	เทศบาล อบต.	รายละเอียดการขอความเห็นชอบ			มติ ก.อบต.จังหวัด สุราษฎร์ธานี	หนังสืออ้างอิง
		ประเภท	ขอความเห็นชอบ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด		
<b>(๓) (ต่อ) การกำหนดตำแหน่งพนักงานครู จำนวน ๑๘๓ อัตรา</b>						
๓.๕๕	อบต.สมอทอง (๓ อัตรา)	พนักงานครู	กำหนดตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.บ้านเขาเพ-ลา กองการศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.อบต.สมอทอง กองการศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.อบต.สมอทอง ๒ กองการศึกษา	เห็นชอบ	นส.อบต.สมอทอง สฎ ๗๖๗๐๑/๓๔๐ ลว. ๗ ส.ค. ๖๖
๓.๕๖	อบต.เพิ่มพูนทรัพย์ (๒ อัตรา)	พนักงานครู	กำหนดตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.บ้านเหมื่อนทวด สำนักปลัด ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.บ้านวังหิน สำนักปลัด	เห็นชอบ	นส.อบต.เพิ่มพูนทรัพย์ สฎ ๗๙๖๐๑/๒๒๗ ลว. ๑๐ ส.ค. ๖๖
๓.๕๗	อบต.ควนสุบรรณ (๑ อัตรา)	พนักงานครู	กำหนดตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.อบต.ควนสุบรรณ กองการศึกษา	เห็นชอบ	นส.อบต.ควนสุบรรณ สฎ ๗๘๘๐๑/๕๓๘ ลว. ๔ ส.ค. ๖๖
๓.๕๘	อบต.น้ำพุ (๑ อัตรา)	พนักงานครู	กำหนดตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.อบต.น้ำพุ สำนักปลัด	เห็นชอบ	นส.อบต.น้ำพุ สฎ ๗๘๙๐๑/๔๐๒ ลว. ๗ ส.ค. ๖๖
๓.๕๙	อบต.ทุ่งเตาใหม่ (๑ อัตรา)	พนักงานครู	กำหนดตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.บ้านไผ่ตง สำนักปลัด	เห็นชอบ	นส.อบต.ทุ่งเตาใหม่ สฎ ๗๙๑๐๑/๒๗๘ ลว. ๔ ส.ค. ๖๖
๓.๖๐	อบต.ทุ่งเตา (๑ อัตรา)	พนักงานครู	กำหนดตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.อบต.ทุ่งเตา สำนักปลัด	เห็นชอบ	นส.อบต.ทุ่งเตา สฎ ๗๙๕๐๑/๒๑๑ ลว. ๓ ส.ค. ๖๖
๓.๖๑	อบต.ลำพูน (๓ อัตรา)	พนักงานครู	กำหนดตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.บ้านปลายธารารักษา สำนักปลัด ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.บ้านเขาน้อย สำนักปลัด	เห็นชอบ	นส.อบต.ลำพูน สฎ ๗๙๒๐๑/๔๗๕ ลว. ๒๕ ก.ค. ๖๖



*[Handwritten signature]*

สรุปมติ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖  
(ส่งพร้อมหนังสือ ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖)

(ต่อ) เห็นชอบให้ อบต.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	เทศบาล อบต.	รายละเอียดการขอความเห็นชอบ			มติ ก.อบต.จังหวัด สุราษฎร์ธานี	หนังสืออ้างอิง
		ประเภท	ขอความเห็นชอบ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด		
<b>(๓) (ต่อ) การกำหนดตำแหน่งพนักงานครู จำนวน ๑๘๓ อัตรา</b>						
- ต่อ -	- ต่อ -	พนักงานครู	กำหนดตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.บ้านคลองหาเหนือ สำนักปลัด	เห็นชอบ	นส.อบต.ลำพูน สฎ ๗๙๒๐๑/๔๗๕ ลว. ๒๕ ก.ค. ๖๖
๓.๖๒	อบต.บ้านนา (๓ อัตรา)	พนักงานครู	กำหนดตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.บ้านห้วยใหญ่ สำนักปลัด	เห็นชอบ	นส.อบต.บ้านนา สฎ ๗๙๘๐๑/๔๗๕ ลว. ๑๑ ส.ค. ๖๖
				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.บ้านน้ำเกลี้ยง สำนักปลัด		
				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.บ้านห้วยห้าง สำนักปลัด		
๓.๖๓	อบต.นาใต้ (๒ อัตรา)	พนักงานครู	กำหนดตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.บ้านหนองเรียน สำนักปลัด	เห็นชอบ	นส.อบต.นาใต้ สฎ ๗๙๗๐๑/๔๖๐ ลว. ๑๐ ส.ค. ๖๖
				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.บ้านทรายทอง สำนักปลัด		
๓.๖๔	อบต.ท่าเรือ (๒ อัตรา)	พนักงานครู	กำหนดตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.อบต.ท่าเรือ สำนักปลัด	เห็นชอบ	นส.อบต.ท่าเรือ สฎ ๘๐๐๐๑.๓/๒๖๕ ลว. ๒๗ ก.ค. ๖๖
				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.เขาพลู สำนักปลัด		
๓.๖๕	อบต.ทรัพย์ทวี (๑ อัตรา)	พนักงานครู	กำหนดตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.บ้านควนท่าแร่ สำนักปลัด	เห็นชอบ	นส.อบต.ทรัพย์ทวี สฎ ๗๙๕๐๑/๕๑๐ ลว. ๗ ส.ค. ๖๖
๓.๖๖	อบต.บางไทร (๑ อัตรา)	พนักงานครู	กำหนดตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.อบต.บางไทร สำนักปลัด	เห็นชอบ	นส.อบต.บางไทร สฎ ๗๔๒๐๑/๓๘๕ ลว. ๓ ส.ค. ๖๖
๓.๖๗	อบต.คลองน้อย อ.เมือง (๑ อัตรา)	พนักงานครู	กำหนดตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.อบต.คลองน้อย สำนักปลัด	เห็นชอบ	นส.อบต.คลองน้อย สฎ ๗๔๕๐๑/๓๖๑ ลว. ๗ ส.ค. ๖๖



