

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ 2552 – 2554



องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

เรื่อง แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี (2552-2554)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 20 มกราคม 2546 ข้อ 12 – 19 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารส่วนตำบลและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารส่วนตำบล ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา 3 ปี นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี (2552-2554) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ 11/2551 เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2551 องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี พนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในช่วง 3 ปี (2552-2554)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2551 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552

(นายเสกสรรณ กาโห)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 20 มกราคม 2546 ข้อ 12 - 19 ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ 11/2551 เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2551 จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง/สังกัด	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
1	บุคลากร 3-5/6 สำนักงานปลัด อบต.	01-0208-001	1 ตำแหน่ง	กำหนดปี 2554
2	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 2-4/5 ส่วนการคลัง	04-0309-001	1 ตำแหน่ง	กำหนดปี 2553
3	เจ้าพนักงานพัสดุ 2-4/5 ส่วนการคลัง	04-0313-001	1 ตำแหน่ง	กำหนดปี 2553
4	ช่างเขียนแบบ 1-3/4 ส่วนโยธา	05-0507-001	1 ตำแหน่ง	กำหนดปี 2553

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2551 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552

(นายเสกสรรณ กาโห)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่งแสดงถึงความมีศักยภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีหน้าที่มากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วน ในการให้บริการแก่ประชาชนขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 เช่นกัน ประกอบกับข้อ 5 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2545 การประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขึ้นเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) จังหวัดสุราษฎร์ธานี พิจารณาต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ 2552-2554

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	3
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.	4
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	7
7. สรุปปัญหา และแนวทางในการบริหารงานบุคคลของ อบต.	7
8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	7
9. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	11
10. กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล	15
11. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	16
12. บัญชีแสดงการจัดบุคลากร(เดิม)ลงสู่กรอบอัตรากำลังใหม่	19
13. แนวทางการพัฒนาพนักงาน หรือลูกจ้างของ อบต.	21
14. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง	21

.....

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ข้อ 5 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัด กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2545 กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้น

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ 1.1 และตามประกาศกำหนด ตามข้อ 1.2 ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุม คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ครั้งที่ 9/2545 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2545 และผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ลงนาม เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2546

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 – 2554 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
- 2.2 เพื่อวางแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ในการรองรับความเจริญเติบโตขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้
- 2.3 เพื่อการปรับใช้กำลังคน ของแต่ละส่วนราชการให้มีความเหมาะสม
- 2.4 เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
- 2.5 เพื่อให้การจัดระบบบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนเป็นไปโดยทั่วถึงและกว้างขวางมากขึ้น

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่อง ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพ ปัญหาของตำบลลำพูน

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลลำพูนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

3.5 ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

4.1.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ

4.1.2 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

4.1.3 การพัฒนาการท่องเที่ยว

4.2 ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

4.2.1 ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

4.2.2 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

4.2.3 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

4.2.4 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

4.2.5 ปัญหาขาดความเอาใจใส่ต่อสุขภาพ รักษามากกว่าป้องกัน

4.3 ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตร

4.3.1 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

4.3.2 ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

4.3.3 ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง

4.4 ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

4.4.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

4.4.2 ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

4.4.3 ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

4.5 ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

4.5.1 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

4.5.2 โอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบยังไม่ดีเพียงพอ

4.5.3 การพัฒนาเด็กในวัยก่อนประถมไม่พร้อมสมบูรณ์ เป็นเอกภาพ

4.5.4 ขาดความสนใจวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.6 ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

4.6.1 ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์

4.6.2 ปัญหาขยะมูลฝอย

4.6.3 ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตร

4.7 ปัญหาการเมืองการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.7.1 ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

4.7.2 ขาดความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมบริหาร

4.7.3 ตัวแทนประชาชนยังไม่มีความพร้อมทำงานเสียสละเพื่อพัฒนาซึ่งต้องการ
ผลประโยชน์ ส่วนตัวสูง

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิคSwot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
- (5) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณสุขการ (มาตรา 16(5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))
- (3) การผังเมือง (มาตรา 68(13))
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
- (6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))

- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมี
ภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(มาตรา 67(7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง
กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ
บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
- (2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา
16(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ
จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย
คำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วน
ตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา
อำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล
เป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

● ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

7. สรุปปัญหา และแนวทางในการบริหารงานบุคคลของ อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 2. ส่วนการคลัง 3. ส่วนโยธา จากกรอบอัตรากำลังเดิมได้กำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ 16 อัตรา ซึ่งบางอัตราได้โอน (ย้าย)ไปเพื่อปฏิบัติหน้าที่ ณ. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น จึงทำให้อัตรากำลังที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน มีเพียง 9 อัตรา ดังนั้นจึงต้องกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลลำพูน ได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

8.1 จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้อง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนจึงได้กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

8.2 องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและ ได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา 3 ปีต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และ เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

ตามข้อ 8.2 องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ได้ดังนี้

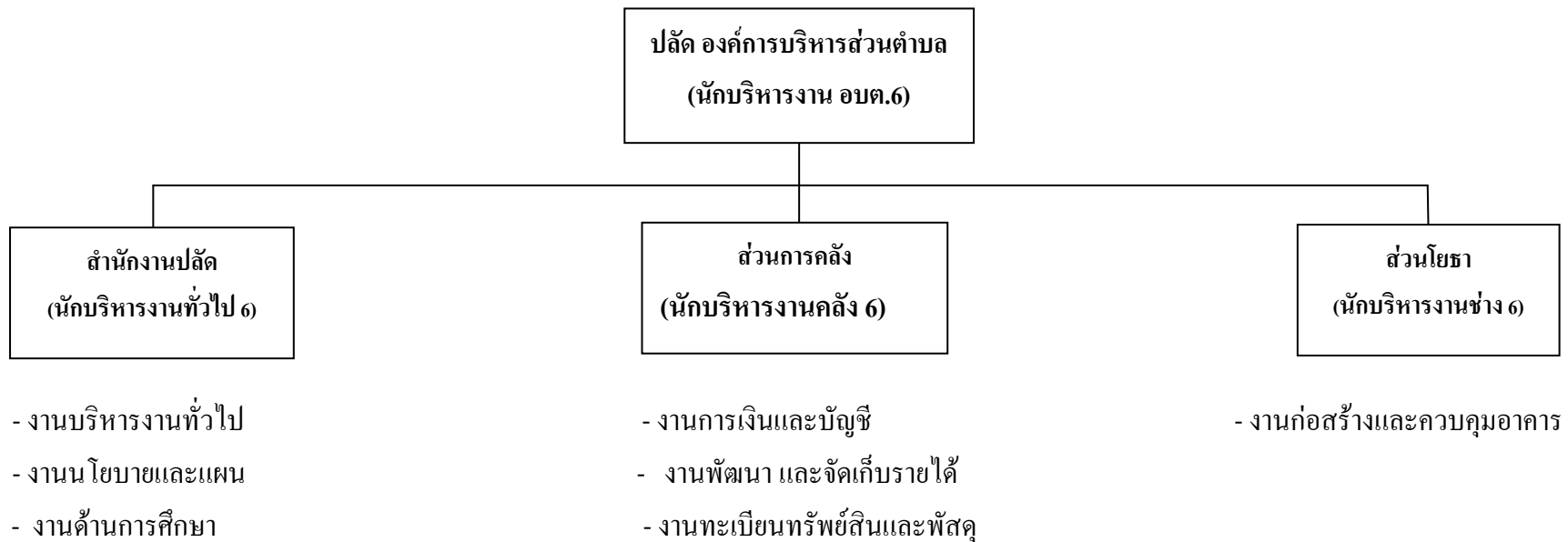
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	ภารกิจตามโครงสร้างอัตรากำลัง	หมายเหตุ
<p>1. สำนักงานปลัด อบต.</p>	<p>1. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>1.1 <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร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

	<p>1.2 <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานทำงบประมาณ - งานสารสนเทศและเทคโนโลยี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง <p>1.2 <u>งานจัดการศึกษา วัฒนธรรมและนันทนาการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการกีฬาและนันทนาการ - งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว - งานการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา - งานการศึกษาระดับประถมศึกษา - งานการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น - งานการศึกษาไม่กำหนดระดับ - งานส่งเสริมวัฒนธรรมและนันทนาการ 	
<p>2. ส่วนการคลัง</p>	<p>2. ส่วนการคลัง</p> <p>2.1 <u>งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและงานการบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.2 <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	

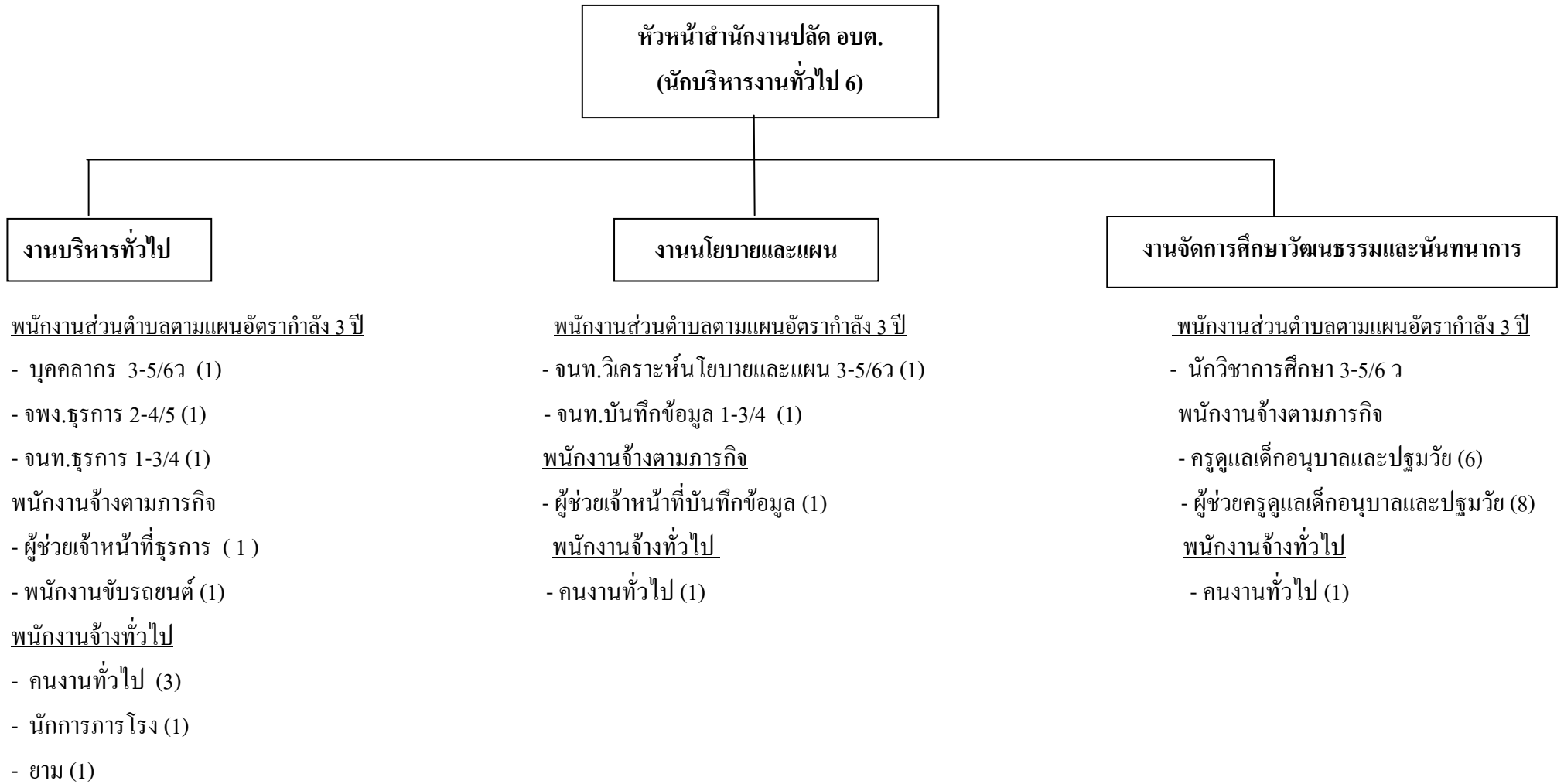
<p>3. ส่วนโยธา</p>	<p>2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ <p>3. ส่วนโยธา</p> <p>3.1 งานออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานโครงการพิเศษ - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานประเมินราคา - งานควบคุมก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานผังเมือง - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานรักษาความสะอาด 	
--------------------	---	--

9. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

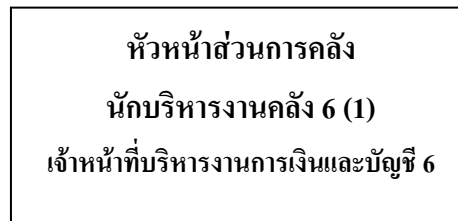
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน



โครงสร้างพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังของสำนักงานปลัด อบต.



โครงสร้างส่วนการคลัง



งานการเงินและบัญชี

พนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (1)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

พนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (1)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป (1)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

พนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

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

โครงสร้างส่วนโยธา



พนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

- นายช่างโยธา 2-4/5 (1)

- ช่างเขียนแบบ 1-3/4 (1)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประปา (1)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป (1)

10. กรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล 3 ปี (2552-2554)

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม +/ลด -			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	2552	2553	2554	2552	2553	2554	
1	นักบริหารงานอบต.6	1	1	1	1	-	-	-	
	สำนักปลัด								
2	นักบริหารงานทั่วไป 6	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
3	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 4	1	1	1	1	-	-	-	
4	นักวิชาการศึกษา 3	1	1	1	1	-	-	-	
5	บุคคลากร3-5/6ว	-	-	-	1	-	-	+1	กำหนดใหม่
6	เจ้าพนักงานธุรการ2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
7	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 1	1	1	1	1	-	-	-	
8	เจ้าหน้าที่ธุรการ 1	1	1	1	1	-	-	-	
	ส่วนการคลัง					-	-	-	
9	นักบริหารงานคลัง(จนท.บริหารงานการเงินและบัญชี 6)	1	1	1	1	-	-	-	
10	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
11	จนท.จัดเก็บรายได้1-3/4	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
12	จนท.การเงินและบัญชี 1	1	1	1	1	-	-	-	
13	จนท.พัสดุ 1-3 /4	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
14	จพง.จัดเก็บรายได้ 2-4/5	-	-	1	1	-	+1	-	กำหนดใหม่
15	จพง.พัสดุ 2-4/5	-	-	1	1	-	+1	-	กำหนดใหม่
	ส่วนโยธา					-	-	-	
16	นักบริหารงานช่าง 6	1	1	1	1	-	-	-	
17	นายช่างโยธา 3	1	1	1	1	-	-	-	
18	ช่างเขียนแบบ1-3/4	-	-	1	1	-	+1	-	กำหนดใหม่
	รวมพนักงานส่วนตำบล	14	14	17	18	-	+3	+1	

11. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)		
				จำนวน คน	จำนวนเงิน	2552	2553	2554	2,552	2,553	2,554	2,552	2,553	2,554
1	นักบริหารงานอบต.	6	1	1	206,400	-	-	-	8,520	8,760	9,000	214,920	223,680	232,680
	สำนักงานปลัด อบต.													
2	นักบริหารงานทั่วไป	6	1	-	-	+1	-	-	240,180	-	-	240,180	240,180	240,180
3	จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน	4	1	1	110,760	-	-	-	5,640	5,880	5,640	116,400	122,280	127,920
4	นักวิชาการศึกษา	3	1	1	97,560	-	-	-	4,440	4,680	4,560	102,000	106,680	111,240
5	บุคลากร	3-5/6ว	1	-	-	-	-	+1	-	-	205,800	-	-	205,800
6	เจ้าพนักงานธุรการ	2-4/5	1	-	-	+1	-	-	166,500	-	-	166,500	166,500	166,500
7	เจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	73,080	-	-	-	2,880	3,120	3,240	75,960	79,080	82,320
8	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1	1	1	73,080	-	-	-	2,880	3,120	3,240	75,960	79,080	82,320

ส่วนการคลัง														
9	นักบริหารงานคลัง(จนท.บริหารงานการเงินและบัญชี)	6	1	1	153,840	-	-	-	6,960	6,960	6,960	160,800	167,760	174,720
10	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2-4/5	1	-	-	+1	-	-	166,500	-	-	166,500	166,500	166,500
11	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	1-3/4	1	-	-	+1	-	-	136,920	-	-	136,920	136,920	136,920
12	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	2-4 / 5	1	-	-	-	+1	-	-	166,500	-	-	166,500	166,500
13	เจ้าหน้าที่พัสดุ	1-3/4	1	-	-	+1	-	-	136,920	-	-	136,920	136,920	136,920
14	เจ้าพนักงานพัสดุ	2-4/5	1	-	-	-	+1	-	-	166,500	-	-	166,500	166,500
15	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	1	1	75,960	-	-	-	3,120	3,240	3,120	79,080	82,320	85,440
ส่วนโยธา														
16	นักบริหารงานช่าง	6	1	1	167,520	-	-	-	8,760	8,640	8,400	176,280	184,920	193,320
17	นายช่างโยธา	3	1	1	96,480	-	-	-	4,080	3,960	4,200	100,560	104,520	108,720
18	ช่างเขียนแบบ	1-3/4	1	-	-	-	+1	-	-	136,920	-	-	136,920	136,920

รวมเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล	-	18	9	1,054,680	+5	+3	+1	894,300	518,280	254,160	1,948,980	2,467,260	2,721,420
ค่าจ้างพนักงาน	-	-	-	#REF!	-	-	-	-	-	-	1,657,920	2,020,080	2,266,080
ประโยชน์ตอบแทนอื่น 20 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	389,796	493,452	544,284
ประมาณการรายจ่าย											18,500,000	19,000,000	20,000,000
รวมไม่เกินร้อยละ 40%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21.60	26.21	27.66

บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปีงบประมาณ	งบประมาณ รายจ่าย	รายได้ไม่รวมเงิน อุดหนุน	ค่าใช้จ่ายบุคลากร			
			เงินเดือน ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวม	ร้อยละ
2552	18,500,000	10,500,000	3,606,900	389,796	3,996,696	21.60
2553	19,000,000	10,500,000	4,487,340	493,452	4,980,792	26.21
2554	20,000,000	11,000,000	4,987,500	544,284	5,531,784	27.66

12. บัญชีแสดงการจัดบุคลากร(เดิม) ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตราค่าจ้างใหม่

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
1	นายสุทธิชัย จันทรพุ่ม	ศศบ.รัฐศาสตร์	00-0101-001	ปลัด อบต.(นักบริหารงานอบต.)	6	00-0101-001	ปลัด อบต.(นักบริหารงาน อบต.)	6	17,500	
	สำนักงานปลัด อบต.									
2	ว่าง	-	01-0102-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	6	01-0102-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	6	-	
3	นายเจษฎา สายสิงห์	รป.บ	01-0201-001	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	4	01-0201-001	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	4	9,700	
4	นางสาวสุภาณี อักษรสวัสดิ์	ศศบ.การจัดการทั่วไป	01-0805-001	นักวิชาการศึกษา	3	01-0805-001	นักวิชาการศึกษา	3	8,500	
5	ว่าง	-	01-0208-001	บุคลากร	3-5/6ว	01-0208-001	บุคลากร	3-5/6ว	-	กำหนดใหม่ปี 54
6	ว่าง	-	01-0212-001	เจ้าพนักงานธุรการ	2-4/5	01-0212-001	เจ้าพนักงานธุรการ	2-4/5	-	
7	ส.ต.ต.ทัศนัย เข้มทอง	ศศบ.รัฐศาสตร์	01-0211-001	เจ้าหน้าที่ธุรการ	1	01-0211-001	เจ้าหน้าที่ธุรการ	1	6,330	
8	นางสาวฟองพิลาส จันทรัง	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	01-0206-001	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1	01-0206-001	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1	6,330	

12. บัญชีแสดงการจัดบุคลากร(เดิม) ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตราค่าจ้างใหม่

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
	ส่วนการคลัง									
9	นางอมรรัตน์ เรืองจันทร์	ปวส.บัญชี	04-0103-001	หัวหน้าส่วนการคลัง (จนท.บริหารงาน การเงินและบัญชี)	6	04-0103-001	หัวหน้าส่วนการคลัง (จนท.บริหารงาน การเงินและบัญชี)	6	13,240	
10	ว่าง	-	04-0306-001	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	2-4/5	04-0306-001	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	2-4/5	-	
11	ว่าง	-	04-0309-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	2-4/5	04-0309-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	2-4/5	-	กำหนดใหม่ปี 53
12	ว่าง	-	04-0303-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	2-4/5	04-0303-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	0-4/5	-	กำหนดใหม่ปี 53
13	นางสาวสิริลักษณ์ แทนบุตร	ปวช.การบัญชี	04-0305-001	เจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชี	1	04-0305-001	เจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชี	1	6,460	
14	ว่าง	-	04-0308-001	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	1-3/4	04-0308-001	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	1-3/4	-	
15	ว่าง	-	04-0302-001	เจ้าหน้าที่พัสดุ	1-3/4	04-0302-001	เจ้าหน้าที่พัสดุ	1-3/4	-	
	ส่วนโยธา									
16	นายบุญส่ง ธิยาพันธ์	ว.ทบ.	05-0104-001	หัวหน้าส่วนโยธา	6	05-0104-001	หัวหน้าส่วนโยธา	6	14,690	
17	นายทวิศักดิ์ เนาว์น่าน	ปวช.ช่าง ก่อสร้าง	05-0503-001	นายช่างโยธา	3	05-0503-001	นายช่างโยธา	3	8,500	
18	ว่าง	-	05-0507-001	นายช่างเขียนแบบ	1-3/4	04-0507-001	นายช่างเขียนแบบ	1-3/4	-	กำหนดใหม่ปี 53

13. แนวทางการพัฒนาพนักงาน หรือลูกจ้าง อบต.

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค ภายใต้อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

14. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง

อนุสนธิ จากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการ ละแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

1. ฝึกดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตเสียสละ และมีความรับผิดชอบ
2. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
3. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
4. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
5. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

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

1. พึ่งประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
2. พึ่งละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะได้รับ โดยเสนอหาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น
3. พึ่งประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
4. พึ่งดูแลรักษาและ ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด และคุ้มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง
