



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ
อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำป่า
เรื่อง แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร (ก.อบต.จังหวัดพิจิตร) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำป่า

อาศัยอำนาจตามข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลลำป่าจึงประกาศแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สืบเอก

(ประพันธ์ ธรรมสกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำป่า

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวจรรวณ สุวรรณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปำให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑ - ๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒ - ๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕ - ๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘ - ๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๓ - ๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔ - ๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕ - ๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘ - ๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๓ - ๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๓๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับที่ ๒)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ
อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปำบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลลำปำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็จะต้องมาพิจารณาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ มีความครบถ้วน และองค์การบริหารส่วนตำบลลำปำสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ มีรายละเอียดดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. เอกสารสิทธิ์ (ความมั่นคงในเอกสารการครองที่ดิน)
๒. การมีไฟฟ้าใช้ไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
๓. ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ โดยเฉพาะบริเวณตามทางแยกต่างๆ และบริเวณเส้นทางที่เปลี่ยวไม่มีแสงสว่างเพียงพอ ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภค และการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง
๕. ปัญหาถนนเป็นหลุมเป็นบ่อที่เกิดจากอุทกภัย
๖. ปัญหาน้ำท่วมขังในช่วงฤดูน้ำหลาก ลำคลองไม่สามารถระบายน้ำได้ทัน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๑. ขาดการส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเอง
๒. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๓. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ (ผลผลิตต่อไร่ต่ำ)
๔. เกษตรกรไม่มีการรวมตัวเป็นกลุ่ม ไม่มีอำนาจต่อรอง
๕. การประกอบอาชีพเสริมนอกฤดูการผลิต
๖. ประชาชนมีรายได้น้อย
๗. การทำการเกษตรฤดูแล้งขาดน้ำ
๘. การอพยพหางานทำ
๙. การใช้แหล่งสินเชื่อเพื่อการเกษตร
๑๐. ไม่มีตลาดกลางเพื่อจำหน่ายสินค้าของตำบล

๓. ด้านสังคม

๑. สถาบันสังคม โดยเฉพาะครอบครัวลดความเข้มแข็งลง สาเหตุคนทำงานต่างถิ่น ค่านิยมโลกที่ไม่ถูกต้อง เศรษฐกิจตกต่ำทำให้คนไม่อยู่ในศีลธรรม
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. ประชาชนที่เห็นความสำคัญ ในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับองค์กรยังมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมด
๔. ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๑. ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล
๒. ความสะอาดของประชาชนในการติดต่อราชการ (ขาดอุปกรณ์สำนักงาน)
๓. การบริการการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
๔. ความรู้ ความสามารถ ของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
๕. ขาดบุคลากร
๖. การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางด้านการเมือง
๗. ความกระตือรือร้นที่จะศึกษากฎหมาย ระเบียบของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาป่าไม้
๒. ปัญหาคุณภาพดิน
๓. ปัญหาคุณภาพน้ำ
๔. ปัญหาการล่าสัตว์น้ำ
๕. ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย ปัญหากลิ่นรบกวน

๖. ด้านการสาธารณสุข

๑. การบริการสาธารณสุขในหมู่บ้านไม่เพียงพอ (ความสามารถของรัฐในการให้บริการ)
๒. การได้รับความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาล
๓. สุขลักษณะในบ้าน (ความสะอาดและการสุขาภิบาล)
๔. สุขภาพและอนามัยของบุคคลไม่ดี
๕. ปัญหาการส่งเสริมความรู้ให้ประชาชน ป้องกันตัวเองจากโรคติดต่อ
๖. ปัญหาการควบคุมและป้องกันโรคติดต่อทั่วไป
๗. การวางแผนครอบครัว

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. การศึกษาต่อของนักเรียนหลังจบภาคบังคับ
๒. ระดับการศึกษาของผู้ใหญ่
๓. กิจกรรมของศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬาในระดับตำบล
๔. ปัญหาสนามกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐาน
๕. ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านกีฬา
๖. สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสาร (ห้องสมุด, หอกระจายข่าว, ที่อ่านหนังสือพิมพ์)

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดิน
๒. มีไฟฟ้าตามจุดสำคัญ ขยายเขตไฟฟ้าในหมู่บ้าน และไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

๓. มีน้ำประปาสำหรับอุปโภค บริโภคได้อย่างทั่วถึง และมีน้ำใช้เพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง
๔. การสัญจรไปสะดวก
๕. มีสิทธิในที่ดินทำกิน
๖. สร้างท่อเหลี่ยม ระบายน้ำ คอนกรีตเสริมเหล็ก

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. มีแหล่งสินเชื่อเพื่อการผลิตที่ถูกต้องตามกฎหมายและยุติธรรม
๒. สนับสนุนการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ในการทำอาชีพเสริม
๓. มีความรู้ด้านวิชาการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต
๔. จัดตั้งตลาดเพื่อการเกษตร เพื่อรองรับผลผลิตจากราษฎร
๕. ส่งเสริมการพัฒนาแรงงานในตำบล
๖. ส่งเสริมกิจกรรมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มออมทรัพย์หมู่บ้าน

๓. ความต้องการด้านสังคม

๑. ส่งเสริม สนับสนุน งานด้านกีฬา
๒. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมป้องกัน ต่อต้าน ยาเสพติด
๓. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
๔. สนับสนุนและจัดหาเจ้าหน้าที่เข้าไปดูแลสถานที่ท่องเที่ยว
๕. อำนวยความสะดวกในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชนในท้องถิ่น
๖. มีสวนสาธารณะ/สนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

๑. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมประชาชนในรูปประชาคม
๒. การเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. กิจกรรมทางด้านการเมือง กิจกรรมรณรงค์การเลือกตั้งทุกระดับ
๔. พัฒนา ปรับปรุง วิธีการจัดเก็บรายได้
๕. ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๖. มีเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ โทรสาร
๗. จัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้มีเพียงพอและเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์
๘. ให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๙. การให้บริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพ

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมให้มีการปลูกป่าเพิ่มมากขึ้น
๒. ให้ความรู้ในการปรับปรุงคุณภาพของดินและสนับสนุนแนะนำการปลูกพืชที่เหมาะสมกับสภาพดิน

๓. ให้ความรู้ในการส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์สัตว์น้ำ
๔. ส่งเสริมการพัฒนาที่ดินชายฝั่งทะเลให้เป็นแหล่งเลี้ยงสัตว์น้ำ
๕. สนับสนุนกิจกรรม การรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. รณรงค์การจัดขยะมูลฝอยในเขตชุมชน
๗. ให้ความรู้เกี่ยวกับการจับสัตว์น้ำ

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

๑. การบริการสาธารณสุขในหมู่บ้านที่มีคุณภาพ
๒. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมทางด้านอนามัยบุคคล/ชุมชน
๓. งานด้านควบคุมป้องกันโรคติดต่อ
๔. มีการให้ความรู้ในการวางแผนครอบครัว

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมทางการศึกษา
๒. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรม ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. มีสถานที่ให้ข้อมูลข่าวสารทุกหมู่บ้าน
๔. ต้องการสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดบริการการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปำนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลำปำจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชน นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากร ที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลลำปำมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดการแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๖๘ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๙) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

(๑๐) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

(๑๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

(๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นทางที่ราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ
จะแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล
จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา
ตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง-
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ ดังนี้

๒.๑ วิสัยทัศน์ “คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมดี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยั่งยืน
เกษตรกรรมนำหน้า ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑) ยุทธศาสตร์ประชาชนอยู่ดีมีสุข

- ๑.๑) ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านเศรษฐกิจพอเพียง
- ๑.๒) ส่งเสริมงานพัฒนาและสร้างโอกาสในชุมชน
- ๑.๓) การเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑.๔) พัฒนาด้านการบริการสาธารณะ (Public Policy)

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

- ๒.๑) การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๒.๒) การอนุรักษ์ สืบทอดประเพณี วัฒนธรรมที่ดีงาม และพัฒนาภูมิปัญญา
ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
- ๒.๓) การเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจรและมีคุณภาพ
มาตรฐาน
- ๒.๔) ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว การกีฬา การศึกษา
- ๒.๕) การส่งเสริมและการสงเคราะห์แก่ เด็ก สตรี เยาวชน คนชรา คนพิการ
และผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๖) การพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นท้องถิ่นที่เข้มแข็งและน่าอยู่

๓) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๓.๑) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วม
ของชุมชน
- ๓.๒) การอนุรักษ์และพัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ดิน และป่าไม้ตามแนว
พระราชดำริ

๔) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- ๔.๑) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของท้องถิ่น

๒.๓ เป้าประสงค์

- ๑) เพื่อเป็นศูนย์กลางในการผลิตโคเนื้อ – ไก่และสัตว์เศรษฐกิจอื่น ๆ
- ๒) เพื่อให้เกิดความสมดุลทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๓) ประชาชนมีรายได้และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
- ๔) ประชาชนมีการศึกษาสูงขึ้น
- ๕) ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า
- ๖) สังคมมีความเป็นอยู่อย่างสันติสุข
- ๗) ระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานสามารถตอบสนองต่อชุมชนได้ครบถ้วน และได้มาตรฐาน
- ๘) ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น สามารถคิดเป็นทำเป็นและแก้ไขปัญหาได้ในตัวชุมชนเอง

๒.๔ กลยุทธ์ หรือ แนวทางพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒) ส่งเสริมงานพัฒนาและสร้างโอกาสในชุมชน
- ๓) การเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔) พัฒนาด้านการบริการสาธารณะ (Public Policy)
- ๕) การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๖) การอนุรักษ์ สืบทอดประเพณี วัฒนธรรมที่ดั้งเดิม และพัฒนาภูมิปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
- ๗) การเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน
- ๘) ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว การกีฬา การศึกษา
- ๙) การส่งเสริมและการสงเคราะห์แก่ เด็ก สตรี เยาวชน คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๑๐) การพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นท้องถิ่นที่เข้มแข็งและน่าอยู่
- ๑๑) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน
- ๑๒) การอนุรักษ์พัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ดิน และป่าไม้ตามแนวพระราชดำริ
- ๑๓) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ (SWOT)

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงปประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา ซึ่งได้วิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

จุดแข็ง (Streng) = S

- ๑. ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
- ๒. บุคลากรมีทัศนคติและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่ดียิ่งต่อการทำงาน
- ๓. มีวิสัยทัศน์ครบถ้วนทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ๔. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีมีพลังในการทำงาน
- ๕. มีระบบงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ตลอดทั้งมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างคุ้มค่า

ทำให้พร้อมต่อการพัฒนาสู่คุณภาพและมาตรฐาน

๖. มีหัวหน้ากองที่มีความรู้ความสามารถตรงหน้าที่รับผิดชอบง่ายต่อการทำงานให้สำเร็จ
๗. มีระบบ Internet เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารให้บริการประชาชนและพนักงานส่วนตำบล
๘. มีสถานที่ทำงานเพียงพอต่อบุคลากร และสะดวกต่อการให้บริการประชาชน
๙. ท้องถิ่นสามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ จึงทำให้มีความคล่องตัวใน

การบริหารจัดการ

๑๐. มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

จุดอ่อน (Weaknesses) = W

๑. บุคลากรบางส่วน ขาดความรู้และทักษะการทำงาน โดยเฉพาะทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๒. บุคลากรบางคนปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับสายงานการปฏิบัติงาน
๓. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่เริ่มชำรุด
๔. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการตามแผนพัฒนาหน่วยงาน
๕. พนักงานครูมีไม่เพียงพอต่อจำนวนเด็ก
๖. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์

โอกาส (Opportunities) = O

๑. มีการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ โดยส่งไปฝึกอบรม
๒. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
๓. มอบหมายงานงานบุคลากรให้ตรงกับสายงาน หากขาดบุคลากรที่รับผิดชอบสามารถเปิดกรอบอัตรากำลังโดยไม่กระทบต่อภาระค่าใช้จ่าย

อุปสรรค (Treats) = T

๑. ภายใต้ระบบและกระแสการกระจายสู่การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง และเป้าหมายการของงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหลายหลายสังกัด หลายระดับทั้งระดับส่วนภูมิภาคท้องถิ่น และหลากสายกิจกรรมมาก ทำให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ จำเป็นต้องปรับภารกิจยุทธศาสตร์และเป้าหมายการปฏิบัติงานอยู่เนื่อง ๆ ทำให้ยากต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
๒. พนักงานครูมีไม่เพียงพอ ทำให้การเรียนการสอนดูแลเด็กปฐมวัยไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไม่ได้จัดสรรอัตรากำลัง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีงบประมาณในการจ้างบุคลากรมาปฏิบัติงาน
๓. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่เริ่มชำรุดและล้าสมัย
๔. การปฏิบัติงานมีข้อจำกัดในเรื่องสัญญาณอินเทอร์เน็ตในบางครั้ง
๕. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจงานในอำนาจหน้าที่
๖. การถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงานเพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรรองรับ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและการส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลลำปำไม่มีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็น เพื่อเป็นลดภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด ดังนี้

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วน ราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป
- งานตรวจสอบภายใน
- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร

- ๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - งานนโยบายและแผน
 - งานวิชาการ
 - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์
 - งานงบประมาณ
- ๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - งานกฎหมายและคดี
 - งานร้องเรียนทุกข์และอุทธรณ์
 - งานข้อบัญญัติและระเบียบ
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - งานอำนวยการ
 - งานป้องกัน
 - งานฟื้นฟู
- ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - งานระเบียบข้อบังคับประชุม
 - งานการประชุม
 - งานอำนวยการและประสานงาน
 - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
 - งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง
 - งานชุมชนสัมพันธ์
- ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
 - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
 - งานรักษาความสะอาด
- ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
 - งานสังคมสงเคราะห์
 - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - งานส่งเสริมการเกษตร
 - งานส่งเสริมปศุสัตว์

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- ๑.๑ งานธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - งานสารบรรณ
 - งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการ การติดต่อ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
 - งานรวบรวมข้อมูลและจัดทำแผนของกองคลัง

๑.๒ งานการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

๑.๓ งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

๑.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๑.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.๑ งานธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานสารบรรณ
- งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการ การติดต่อ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
- งานรวบรวมข้อมูลและจัดทำแผนของกองช่าง

๑.๒ งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง

๑.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

๑.๔ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ

๑.๕ งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- แผนและวิชาการ
- การศึกษาปฐมวัย
- การศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- ประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
- กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน
- การศึกษาระบบและส่งเสริมอาชีพ
- บริหารทั่วไป

๘.๒ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงกำหนดให้มีงานธุรการอยู่ในกองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยมีการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานงานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการ การติดต่อ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ - งานรวบรวมข้อมูลและจัดทำแผนของกองคลัง ๒.๒ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๓ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๕ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๖ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการ การติดต่อ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ - งานรวบรวมข้อมูลและจัดทำแผนของกองคลัง ๒.๒ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๓ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. <u>กองช่าง</u> ๓.๑ <u>งานธุรการ</u> - งานสารบรรณ - งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการ การติดต่อ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ - งานรวบรวมข้อมูลและจัดทำแผนของกองช่าง ๓.๒ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๓ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๔ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๕ <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. <u>กองช่าง</u> ๓.๑ <u>งานธุรการ</u> - งานสารบรรณ - งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการ การติดต่อ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ - งานรวบรวมข้อมูลและจัดทำแผนของกองช่าง ๓.๒ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๓ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๔ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๕ <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> <u>๔.๑ งานธุรการ</u> - งานสารบรรณ - งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการ การติดต่อ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ - งานรวบรวมข้อมูลและจัดทำแผนของ ส่วนการศึกษาฯ - การจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่าย เก็บรักษาพัสดุของกองการศึกษาฯ <u>๔.๒ งานบริหารการศึกษา</u> - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน <u>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</u> - ประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและการส่งเสริมอาชีพ - บริหารทั่วไป	<u>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> <u>๔.๑ งานธุรการ</u> - งานสารบรรณ - งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการ การติดต่อ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ - งานรวบรวมข้อมูลและจัดทำแผนของ กองการศึกษาฯ - การจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่าย เก็บรักษาพัสดุของกองการศึกษาฯ <u>๔.๒ งานบริหารการศึกษา</u> - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน <u>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</u> - ประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและการส่งเสริมอาชีพ - บริหารทั่วไป	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและอัตรากำลังพนักงานจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบ
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าหน้า								
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	-	-	-	-๓	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๕	๔๑	๔๑	๔๑	-๔	-	-	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องได้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องได้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	เพิ่ม / ลด	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๒๙,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	(๔๔,๑๓๐)	
๒	สำนักงานปลัด อบต.																	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑,๑๒๐	๑,๑๘๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๗,๖๔๐	(๓๖,๘๖๐)	
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๙๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๗,๕๒๐	๓๒๙,๙๖๐	(๒๔,๔๔๐)	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๖,๖๘๐)	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๑๓,๘๘๐)	
๖	นิติกร	ชก.	๑	๑	๔๔๘,๖๐๐	๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๘๕,๓๒๐	๖๐๒,๘๘๐	(๑๗,๕๖๐)	
๗	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๒,๕๖๐	๒๖๒,๕๖๐	(๒๐,๐๐๐)	
๘	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๑	๓๖๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๑๓,๓๒๐)	
๙	นักพัฒนามนุษย์	ชก.	๑	๑	๓๓๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๔๙,๗๒๐	(๑๓,๔๐๐)	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	(๑๗,๖๔๐)	
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๖๐)	
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๐,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๔๔๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๗๕,๑๒๐	๑๘๑,๒๐๐	(๑๓,๔๐๐)	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๕๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๓๖๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๖๙,๙๒๐	๑๗๖,๗๖๐	(๑๓,๐๘๐)	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๒,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๓๒,๙๖๐	๑๓๘,๓๖๐	(๑๐,๒๔๐)	
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๕	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๖	พนักงานสูบน้ำ		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	(ถ่ายโอน)	
๑๗	กองคลัง																	
๑๗	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๘๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๘๒๗,๗๒๐	๘๓๐,๑๒๐	(๓,๔๐๐)	
๑๘	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๓๖๗,๔๘๐	๓๗๑,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)	
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๓,๓๔๐	(๒๓,๓๔๐)	
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)	
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๑	๑	๓๖๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๓๘๓,๓๔๐	๔๐๖,๔๔๐	(๓๐,๗๗๐)	
๒๒	ลูกจ้างประจำ																	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๔๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๖๕,๖๘๐	๒๗๓,๖๘๐	(๒๐,๖๘๐)	
๒๒	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๓	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
	กองช่าง																	
๒๔	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-		๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-		๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๗,๕,๐๘๐	๒๗,๕,๐๘๐	๒๘,๑๔๐	(๒๑,๑๔๐)
๒๖	นายช่างโยธา	อ.ส.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-		๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๒๘๘,๖๔๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	(๒๓,๐๘๐)
๒๗	นายช่างเขียนแบบ	อ.ส.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-		๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๕,๘๘๐	(๒๔,๙๖๐)
๒๘	นายช่างไฟฟ้า	อ.ส.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-		๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๘๘,๘๘๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-		๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๐	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-		๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																	
๓๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-		๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๔,๑๑๐)
๓๒	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-		๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๔๘๐	(๒๖,๙๘๐)
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-		๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๗,๕,๐๘๐	๒๗,๕,๐๘๐	๒๘,๑๔๐	(๒๑,๑๔๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหน้า																	
๓๔	ครู		๕	๕	-	-	๕	๕	๕	-		-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ) (๓๗๐)		๑	๑	๔,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-		๒๔๐	๒๔๐	๒๔๐	๔,๙๒๐	๕,๓๖๐	๕,๘๐๐	(๓,๐๐๐)
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ) (๑๓,๔๑๐)		๑	๑	๑๖๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-		๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๗๗,๓๒๐	๑๘๔,๗๖๐	๑๘๘,๙๒๐	(๑๓,๓๖๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหน้า																	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-		๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๖,๐๐๐)
(๔)	รวม		๔๑	๔๑	๙,๕๗๐,๖๐๐	๓๙๐,๐๐๐	๔๑	๔๑	๔๑	-		๓๒๕,๐๘๐	๓๒๕,๑๖๐	๓๒๕,๓๒๐	๑๐,๖๐๓,๘๘๐	๑๐,๖๐๓,๘๘๐	๑๐,๖๐๓,๘๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น																	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

หมายเหตุ - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๔๑,๖๐๐,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๔๓,๖๘๐,๐๐๐ บาท = (๔๑,๖๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๔๑,๖๐๐,๐๐๐ = ๔๓,๖๘๐,๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

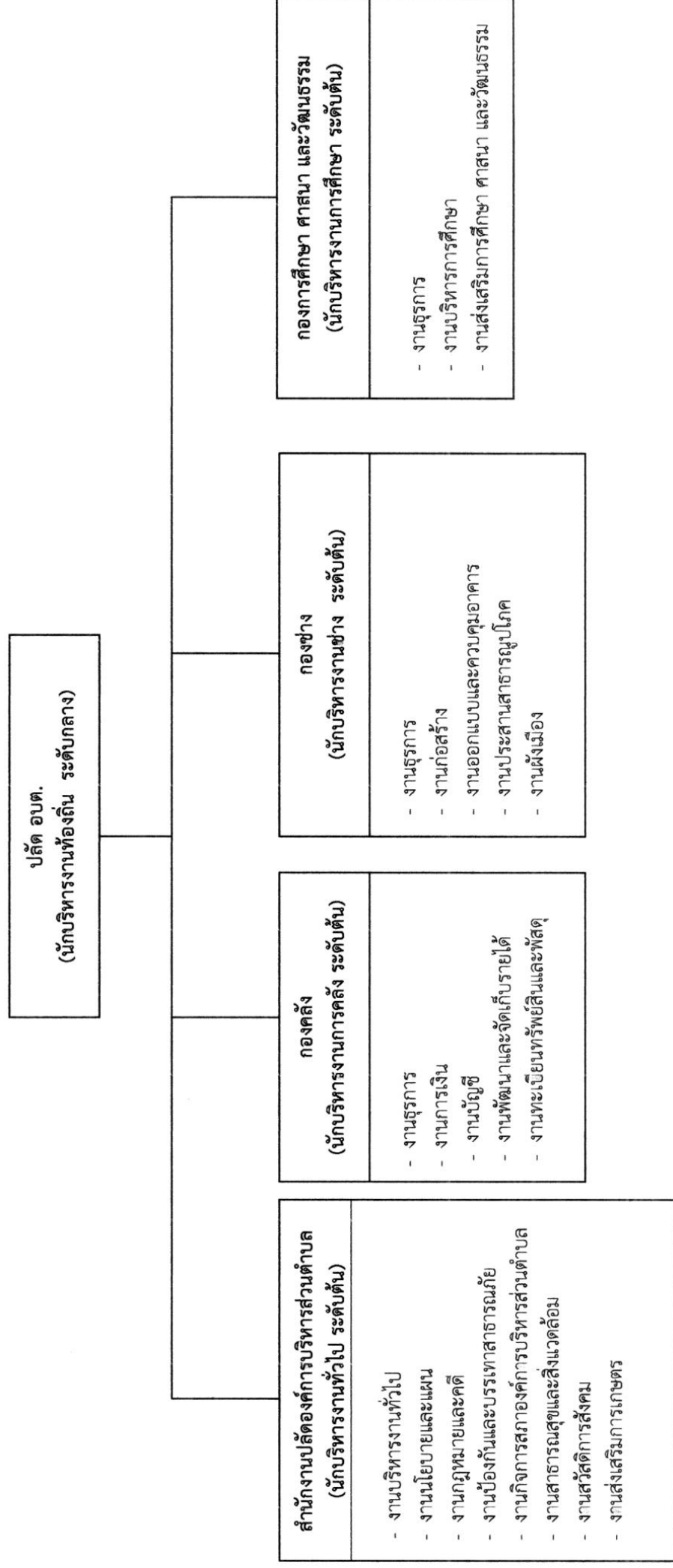
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๔๕,๘๖๔,๐๐๐ บาท = (๔๓,๖๘๐,๐๐๐ x ๕%) + ๔๓,๖๘๐,๐๐๐ = ๔๕,๘๖๔,๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๘,๑๕๗,๒๐๐ บาท = (๔๕,๘๖๔,๐๐๐ x ๕%) + ๔๕,๘๖๔,๐๐๐ = ๔๘,๑๕๗,๒๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ



๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ		
๑	พนักงานส่วนตำบล นายวิทยา หมั่นผ่อง	ศศ.ม. (รัฐศาสตร)	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒๗,๕๖๐ (๔๔,๑๓๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๔๗,๕๖๐	
๒	สำนักงานปลัด อบต. น.ส.จิรวรรณ เกตุแดง	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร)	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๘๘,๓๒๐	
๓	นางสายหยุด สังข์สัญญา	ร.ป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐	
๔	น.ส.จารุวรรณ สุวรรณ	บ.บ.บ. (การบริหารทั่วไป)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๘,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐	
๕	นายไชยา สุวรรณลิขิต	ร.ป.ม.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐	
๖	นายวิรัช รักนิม	น.บ.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๘๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐ X ๑๒)	-	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐ X ๑๒)	๕๔๒,๖๐๐	
๗	นายมงคล เกตุพันธ์	ศศ.บ. (การทองเขียว)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐	
๘	นายภฤต สุวรรณศิริ	ว.ท.บ. (เกษตรศาสตร)	๓๕-๓-๐๑-๓๔๐๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๔๐๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐	
๙	นายภาสกร คงโพธิ์	อ.ส.บ. (เทคโนโลยีเครื่องกล)	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐	
๑๐	น.ส.อ้อมกร เรืองรอด	ค.บ. (เทคโนโลยีและนวัตกรรม การศึกษา)	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑๒,๒๘๐ (๑๗,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๒,๒๘๐	
๑๑	น.ส.จิรรัฐ เล้งสั้น	พท.ป.บ. (การแพทย์แผนไทย ประยุกต์)	๓๕-๓-๐๑-๔๖๐๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๓๕-๓-๐๑-๔๖๐๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๓๘๘,๑๒๐ (๓๑,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๘,๑๒๐	
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางอารีย์ เอ้าอุ่น	ปวส. (เลขานุการ)	-	ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๙๒๐ (๑๓,๔๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๐,๙๒๐	
๑๓	นายตรุณ เทพดำ	ศศ.บ. (รัฐศาสตร)	-	ผช.เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๕๖,๙๖๐ (๑๓,๐๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๖,๙๖๐	

สำนักงานปลัด อบต. (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ต่อ) นายวิหวัธ เพ็ชรภาค	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	พนักงานจ้างบรณยนต์	-	-	พนักงานจ้างบรณยนต์	-	๑๒๒,๘๘๐ (๑๐,๒๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๒,๘๘๐
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป นายอภิชาติ สมมาตร	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายไพจิตร สุวรรณรัตน์	ป.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน
๑๗	พนักงานส่วนตำบล นางกรรณิศา อิ่มมาก	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๕,๓๑๐ X ๑๒)	-
๑๘	น.ส.ปณิสร หนูบุรณ์	บธ.ม.	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๒๐ X ๑๒)	-
๑๙	นายพิน อางทอง	บธ.บ. (การจัดการ)	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐ X ๑๒)	-
๒๐	น.ส.นิตยา คชวงศ์	บธ.ม.	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๓๖,๓๒๐ (๒๘,๐๒๐ X ๑๒)	-
๒๑	นายยุทธมา สุวรรณมี	ปวส. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๒๙,๒๔๐ (๓๐,๗๗๐ X ๑๒)	-
๒๒	ลูกจ้างประจำ น.ส.หันทวล ไกลสิกรรม	ปวท. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๔๔,๑๖๐ (๒๐,๓๔๐ X ๑๒)	-
๒๓	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.กนกวรรณ หนูบุรณ์	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๒๔	พนักงานส่วนตำบล นายสมปอง เพชรสิงห์	บ.บ. (การจัดการงานก่อสร้าง)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๒๕	นางศิริมรร บุณฤทธิ์	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๕-๔๑๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๑๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๒๖	นายอภิชาติ บุญยัง	ปวส. (การก่อสร้าง)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๒๗	นายถาวร แสงสว่าง	ว.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	อ.ส.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	อ.ส.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๒๘	นายวิสุทธิ์ พัฒนพงศ์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อ.ส.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อ.ส.	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ X ๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๒๙	พนักงานจ้างทั่วไป นายพิรพงศ์ เกษตรสุนทร	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา คนงานทั่วไป	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายบรรดิษ รอดภาษา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน
๓๑	พนักงานส่วนตำบล น.ส.บุญลาภ เสงี่ยม	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๓๐-๘-๒๑๐๘-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕-๓๐-๘-๒๑๐๘-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๐๘,๓๒๐ (๓๕,๑๑๐ x ๑๒)	-
๓๒	นางสุกัญญา ศรีมณี	ศ.บ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๓๐-๘-๓๘๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕-๓๐-๘-๓๘๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๘๘๐ x ๑๒)	-
๓๓	นางรสสุคนธ์ ชูแก้ว	บ.ธ.บ. (การจัดการ)	๓๕-๓๐-๘-๔๑๐๔-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๓๐-๘-๔๑๐๔-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐ x ๑๒)	-
๓๔	พนักงานครู อบต. นายประภาส กาฬสิงห์	ศ.บ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๓๕๐	ครู	คศ.๒	๓๕-๓๐-๘-๖-๐๐๓๕๐	ครู	คศ.๒	-	-
๓๕	น.ส.ชนกวรรณ ไกลศิริกรม	ศ.บ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๓๕๑	ครู	คศ.๒	๓๕-๓๐-๘-๖-๐๐๓๕๑	ครู	คศ.๒	-	-
๓๖	นางนุชรี ปลั่งไหม	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๓๕๒	ครู	คศ.๑	๓๕-๓๐-๘-๖-๐๐๓๕๒	ครู	คศ.๑	-	-
๓๗	นางอรวรรณ ห่องเสียง	ศ.บ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๓๕๓	ครู	คศ.๑	๓๕-๓๐-๘-๖-๐๐๓๕๓	ครู	คศ.๑	-	-
๓๘	นางกชนันท์ เตมะศิริ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๓๕๔	ครู	คศ.๑	๓๕-๓๐-๘-๖-๐๐๓๕๔	ครู	คศ.๑	-	-
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสมสินธุ์ อ้าลอย	ค.บ. (ภาษาไทย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๔,๔๔๐ (๓๗๐ x ๑๒)	-
๔๐	นางกนกพร เพชรภาพ	ศ.บ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๔,๒๘๐ (๑๓,๖๘๐ x ๑๒)	-
๔๑	น.ส.ณัฐกัญญา ธรรมสกุล	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด และมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ 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 รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
