



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู
อำเภอเมืองนakhonphanom

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๕๑

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นแผน ที่แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่นและที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐ อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์หรืออัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒)พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภูให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภู ซึ่งมีนายกององค์การบริหารส่วนตำบลลำภู เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภูตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของตำบลลำภู เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนเป็นตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลลำภูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้ คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยหลักการ แล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นใน การกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐาน ที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า แต่บาง ลักษณะงานเช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถ กำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็น ข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อ หน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะใน บางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็ มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่ พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับ การสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงาน ในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/ เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วน ราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มี ส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป

ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

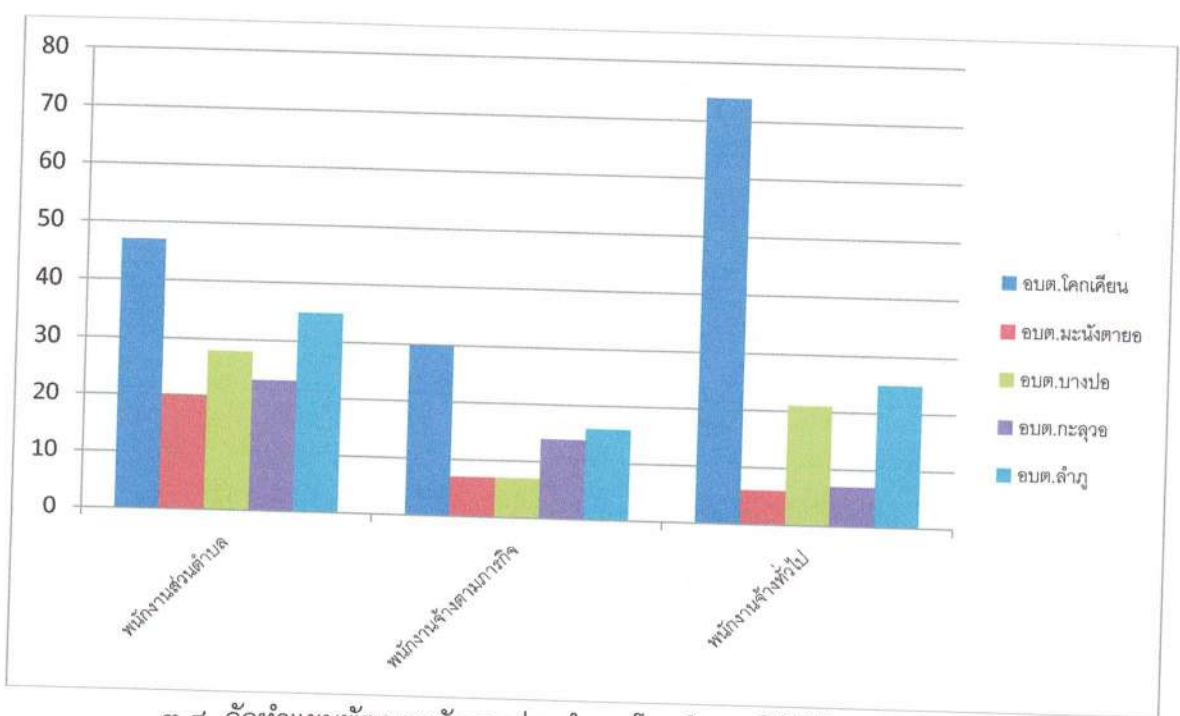
๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ พิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่นเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภู กับองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ใกล้เคียง

โดยเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภู(องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ) กับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน รายละเอียดดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	กรอบอัตรากำลัง			
				พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
๑	อบต.โคกเคียน	๗	๑๓๑,๐๐๐,๐๐๐	๔๗	๓๐	๗๔	๑๕๑
๒	อบต.มะนังตายอ	๖	๔๙,๙๕๐,๐๐๐	๒๐	๗	๖	๓๓
๓	อบต.บางปอ	๕	๘๘,๐๓๘,๓๐๐	๒๘	๗	๒๑	๕๖
๔	อบต.กะลุวอ	๕	๕๘,๔๘๕,๒๐๐	๒๓	๑๔	๗	๔๔
๕	อบต.ลำภู	๕	๗๐,๗๘๘,๐๙๕	๓๕	๑๖	๒๕	๗๖

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



๓.๘ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effitve Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวม ข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลายหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องเกลี่ย อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดท่า กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process-Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภู มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้นและองค์การบริหารส่วนตำบลลำภูไม่สามารถดำเนินการได้ทั้งหมดเนื่องจากบางพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ และมี งบประมาณที่จำกัดเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน๑.๑ ไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง

๒) ขาดแคลนน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่พอเพียงและยังไม่ได้มาตรฐาน

๓) ชุมชนขยายมากขึ้นระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการอุดตัน เนื่องจากน้ำท่วมขัง

๔) ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด

๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑. รายได้ไม่เพียงพอ

๒.การพัฒนาด้านเศรษฐกิจยังขาดความเอาใจใส่ในการดำเนินการอย่างแท้จริง ทำให้การพัฒนาไม่ยั่งยืน การส่งเสริมด้านเศรษฐกิจไม่มีการประเมินผลอย่างแท้จริงมีความต้องการมีรายได้เพิ่มขึ้น

๓.ปัญหาด้านสังคม

๑. งบประมาณดำเนินการด้านคนและสังคมมีการจัดสรรไว้จำกัด ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีปัญหาครอบครัวยากจน รายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัว

๒.ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเด็ก และเยาวชน

๓.เด็ก เยาวชนยังขาดความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด

๔.ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์มีหลายรายที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่คนเดียวเนื่องมาจากบุตรหลานต้องออกไปหางานทำ

๕.ประชาชนในพื้นที่ตำบลลำภูมีแนวโน้มที่จะมีโรคประจำตัวเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเกิดได้จากหลายปัจจัย อาทิเช่น อาหารการกิน การใช้ชีวิตในแต่ละวัน หน้าที่การงาน

๖.ปัญหาเด็กติดเกมส์ใช้เวลาอยู่กับหน้าจอคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์

๗.ปัญหาสาธารณสุขที่เกิดขึ้นในพื้นที่ เช่น อักเสบ วัณโรค อุทกภัยทำให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความเดือดร้อนในเรื่องที่พักอาศัย พืชผลทางการเกษตร

๘.ปัญหาของการเกิดอุบัติเหตุในพื้นที่แล้วไม่สามารถเดินทางไปโรงพยาบาลได้ทันท่วงทีทำให้มีผู้ได้รับผลกระทบถึงชีวิตหลายรายความต้องการประชาชนได้รับ

๔.ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๑.ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ

๒. การมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กรทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง

๕.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำภูมีปริมาณขยะเยอะมาก และถูกทิ้งไม่เป็นที่เป็นทาง
- ๒) ปัญหาเรื่องขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้นส่งกลิ่นเหม็นรำคาญ

๖.ปัญหาด้านสาธารณสุข

๑. สุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่ เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ
๒. ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ
๓. โรคระบาดและโรคติดต่อต่าง ๆ
๔. ปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น
๕. ปัญหาของการเกิดอุบัติเหตุในพื้นที่แล้วไม่สามารถเดินทางไปโรงพยาบาลได้ทันท่วงทีทำให้มีผู้ได้รับผลกระทบถึงชีวิตหลายราย

๗.ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ด้านการศึกษา งบประมาณที่ให้เกี่ยวกับด้านการศึกษายังไม่เพียงพอ ครอบคลุมเด็กในทุกระดับ ทุกสังกัด เช่น โรงเรียนตาดีกา โรงเรียนปอเนาะ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภูนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภู ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลำภูสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลลำภูยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของอบต.ใช้เทคนิค SWOTช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาคือในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๑ วิสัยทัศน์

“ตำบลน่าอยู่ วัฒนธรรมประเพณีหลากหลาย เศรษฐกิจพอเพียงก้าวหน้า สู่อสังคมนั่งสุข”

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และมีแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค
อย่างเพียงพอ
๒. ส่งเสริมและพัฒนางานคุณภาพชีวิตแก่ประชาชน
๓. ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ
เหมาะสมตามวัยและพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔. ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ
๖. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ การสร้างงาน สร้างอาชีพโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียง
๘. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๙. ส่งเสริม สนับสนุน และรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา และภูมิ
ปัญญาท้องถิ่นและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การเรียนรู้ของประชาชนเด็กและ เยาวชน
๑๐. พัฒนาคความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรและปรับปรุงองค์กรตามหลัก
ธรรมาภิบาล

๑.๒ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความ
สงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริม การลงทุน พาณิชย
กรรมและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญา
ท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๓ เป้าประสงค์

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคสาธารณูปการ ระบบจราจร ผังตำบลได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. การจัดการด้านสวัสดิการสังคม การศึกษา กีฬา นันทนาการ และด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีอาชีพ รายได้ที่มีมั่นคงและยั่งยืน

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ การสร้างงาน สร้างอาชีพโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๕. หมู่บ้าน ชุมชนมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่มีขยะส่งกลิ่นเหม็น ประชาชนในพื้นที่คัดแยกขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี และมีจิตสำนึกรักษ์โลก รักสิ่งแวดล้อม ทำให้ชุมชนน่าอยู่

๖. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ สืบสาน อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมพื้นบ้าน จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงามให้คงไว้สืบไป รวมทั้งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทำนุบำรุงศาสนาให้คงอยู่

๗. บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรม การบริหารงานและการปฏิบัติงานของ อบต.มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม และความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น

๑.๔ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนถนน/ระบบระบายน้ำ/ที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นทำให้ประชาชนสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกปลอดภัย

๒. จำนวนแหล่งน้ำมีเพียงพอใช้ในการอุปโภค บริโภคเพิ่มขึ้น

๓. จำนวนพื้นที่ที่มีระบบจราจร/ผังตำบลได้มาตรฐาน เพิ่มขึ้น

๔. จำนวนพื้นที่ที่มีระบบไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง เพิ่มขึ้น

๕ ประชาชน เด็กและเยาวชน ที่เข้าร่วมโครงการ มีทักษะ และนำความรู้ไปประกอบอาชีพ ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

๖. ประชากรที่ด้อยโอกาส (คนพิการ คนชรา ผู้ป่วยเอดส์) ที่ได้รับการสงเคราะห์เพิ่มขึ้น

๗. เด็กที่ผ่านการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคบังคับมีเพิ่มขึ้น

๘. ผู้ติดยาเสพติดลดลงน้อยลง

๙. ประชาชนในตำบลลำภูออกกำลังกายเพิ่มมากขึ้น

๑๐. ประชากรในพื้นที่ตำบลลำภู ได้รับการป้องกันจากโรค เพิ่มขึ้น

๑๑. ประชาชนในพื้นที่ตำบลลำภูได้รับการบริการทางการแพทย์เพิ่มมากขึ้น

๑๒. อปพร. มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน/มีทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

๑๓. เด็กและเยาวชนมีความรู้เรื่องการป้องกันภัยด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น

เพิ่มขึ้น

๑๔. ประชาชนได้เรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต

๑๕. หมู่บ้าน ชุมชนสะอาด ขยะถูกกำจัดอย่างถูกวิธี เพิ่มขึ้น

๑๖. เด็ก เยาวชนและประชาชนได้ร่วมกันคัดแยกขยะอย่างถูกวิธี เพิ่มขึ้น

๑๗. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา อนุรักษ์ พื้นฟู สืบสานจารีตประเพณี เพิ่มขึ้น

๑๘. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา สืบสานจารีต ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพิ่มขึ้น

๑๙. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น เพิ่มขึ้น

๒๐. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ โบราณวัตถุ และโบราณสถานในท้องถิ่น เพิ่มขึ้น

๒๑. เด็ก เยาวชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มขึ้น

๒๒. บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม เพิ่มขึ้น

๒๓. อบต.สำคัญ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการบริการประชาชนอย่างทั่วถึง เพิ่มขึ้น

๒๔. การพัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล เพิ่มขึ้น

๒๕. การปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น

๒๖. การส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน เพิ่มขึ้น

๒๗. การพัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กรเพื่อ

รองรับประชาคมอาเซียน เพิ่มขึ้น

๑.๕ คำเป้าหมาย

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การสร้าง ซ่อม ปรับปรุง ขยาย ถนน แห่ส่งน้ำ สาธารณูปโภค สาธารณูปการเพิ่มขึ้น เพื่อให้มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย เพียงพอ และความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน

๒. พัฒนาส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบ พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนด้านสาธารณสุข พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ดำเนินการแก้ไขปัญหาเสพติด ป้องกันและระงับโรคติดต่อควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ทำได้เพิ่มมากขึ้น

๓. เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร.ได้เพิ่มขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้เพิ่มขึ้น และลดอุบัติเหตุบนท้องถนนได้เพิ่มขึ้น ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมือง การปกครองระบบประชาธิปไตย เพิ่มขึ้น

๔. ส่งเสริมการเกษตร และสร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เพิ่มขึ้น พัฒนาส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว

๕. การบริหารการจัดการขยะอย่างเป็นระบบได้เพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ส่งเสริมสนับสนุนในการสืบสาน อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนทำนุบำรุงศาสนาได้เพิ่มขึ้น

๗. พัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงาน และพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้พร้อม บริการประชาชนได้เพิ่มขึ้น

๑.๖ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ระบายน้ำ

๑.๑ บุกเบิก สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมทางบก ทางน้ำ สะพาน เขื่อน ระบบ

๑.๒ สร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค

๑.๓ จัดทำผังเมืองรวมจังหวัด ผังเมืองและผังตำบล

๑.๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร

๑.๕ จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

การศึกษา

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น

๒.๒ ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาทั้งใน นอกระบบและตามอัธยาศัย โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัด

๒.๔ ส่งเสริมศักยภาพศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด

๒.๕ ส่งเสริมด้านการการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ

๒.๖ ส่งเสริมการป้องกัน รักษา ควบคุมโรค ตลอดจนการพัฒนาด้านการสาธารณสุข

๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อรองรับการการเข้าสู่ประชาคม

อาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ประชาธิปไตย

๓.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่ประชาชน เกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบ

เรียบร้อยในท้องถิ่น

๓.๒ พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนการรักษาความสงบ

๓.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

๓.๔ ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาทเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว

๔.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๒ พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๔.๓ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง

๕.๔ จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย

๕.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรม

๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นและบุชียบุคคล

๖.๓ เสริมสร้างทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๖.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุ โบราณสถานในท้องถิ่น

๖.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเด็ก เยาวชน และประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๗.๑ พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร

๗.๒ พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดถึงสถานที่ในการปฏิบัติงาน

๗.๓ พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

๗.๔ ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๗.๕ ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน

๗.๖ พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กร

นโยบายผู้บริหาร

เพื่อให้การบริหารงานองค์กรบริหารส่วนตำบลลำภู สามารถบรรลุตามเป้าหมาย จึงได้กำหนด
นโยบายการบริหารและพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลลำภูไว้ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ พัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ทั่วถึงได้
มาตรฐาน

๑.๒ ดำเนินการขุดลอกคลองคู สำรงสาธารณะ ตลอดจนกำจัดวัชพืช เพื่อให้ระบายน้ำดีขึ้น
และเป็นการแก้ไขปัญหาน้ำท่วม

๒. นโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมการจ้างงาน สร้างรายได้ สร้างอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น ฝึกอบรมอาชีพ
ให้แก่ประชาชน

๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียง

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ตลาดเอกชน ยกกระดับมาตรฐานของตลาดในการที่จะมุ่งสู่ตลาด
สดน่าซื้อ ผู้บริโภคปลอดภัย จึงจะทำให้เป็นที่เชื่อถือของประชาชนในการซื้อขายมากขึ้น

๓. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านการสาธารณสุขและให้บริการด้านสุขภาพ

๓.๒ ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ งานสวัสดิการสังคมและการสังคม

สงเคราะห์

๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ

๔. นโยบายด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ ส่งเสริมและดำเนินการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่สถานศึกษาในพื้นที่

๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนเผยแพร่ คุณธรรมทางศาสนาอนุรักษวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม
ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น และจัดงานวันสำคัญต่าง ๆ

๕. นโยบายด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ส่งเสริมการรักษาความสะอาดและพัฒนาระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยในท้องถิ่น ให้มี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๖. นโยบายด้านการเมืองการปกครองและการบริหาร

๖.๑ ดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส
เป็นธรรมและเสมอภาค ตามหลักการบริการจัดการที่ดีในองค์กร

๖.๒ พัฒนาการจัดเก็บภาษีของท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างทั่วถึง ถูกต้องและเป็นธรรม เพื่อพัฒนา
ท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

๖.๓ พัฒนาการเมือง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และการปกครอง
ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข

๖.๔ ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ให้พร้อม
ปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิเคราะห์ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนา แนวทางการพัฒนาที่เลือก ต้องการข้อมูลประเภทใดเป็น
พิเศษ ต้องการข้อมูลของช่วงเวลาใด และจะเก็บข้อมูลจากแหล่งใด เพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์

แนวทางการพัฒนาโครงการ/กิจกรรมได้อย่างถูกต้อง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องเก็บข้อมูล ทั้งข้อมูลภายในองค์กรและข้อมูลภายนอก เพื่อสามารถนำมาวิเคราะห์ SWOT (การวิเคราะห์ข้อมูลจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

จุดแข็ง (S=strength)

๑. ในพื้นที่มีทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยว จำนวน ๑ แห่ง
๒. มีพื้นที่ติดต่อกับตำบลบางนา อำเภอมืองนราธิวาส มีเส้นทางคมนาคมขนส่งทางบกที่เชื่อมต่อกับอำเภออื่น อ่าเภอตากใบ อำเภอระแงะ
๓. มีผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีคุณภาพ กลุ่มทำเครื่องแกง กลุ่มทำหมอนอิง กลุ่มทำดอกไม้จันทน์ โดยวางจำหน่ายในหมู่บ้านและจำหน่ายตามงานนิทรรศการ ต่างๆ ในอำเภอมืองนราธิวาส ลูกค้าส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่และบุคคลทั่วไป

๔. มีแม่น้ำและแหล่งน้ำธรรมชาติในพื้นที่ ดังนี้

-มีแม่น้ำไหลผ่าน ๒ คือ

๑. แม่น้ำยะกัง ไหลผ่านหมู่ที่ ๑,๗,๑๐ และ ๑๑

๒. แม่น้ำบางนรา ไหลผ่านหมู่ที่ ๙ บ้านทุ่งงาย

-มีลำคลองจำนวน ๖ สาย คือ คลองแม่ซ้อ, คลองแม่ลำภู, คลองบางเค็ม, คลองแม่บังหยัง, คลอง

แม่กง, คลองตันไต้

๕. มีพื้นที่สำหรับการเกษตรที่มีความอุดมสมบูรณ์ในการประกอบอาชีพ

๖. มีพืชและผลไม้เศรษฐกิจ (ยางพารา ลองกอง มังคุด เงาะ) ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ต้องการ

ของตลาด

๗. มีสถานบริการด้านสุขภาพในตำบล

๘. ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่มีภาษาและวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับประชาคมอาเซียน

๙. มีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีงาม มีความหลากหลาย

๑๐. มีสถาบันการศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

๑๑. ผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริมด้านการกีฬา

๑๒. อปท. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑๓. หน่วยงานมีการตั้งงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมของบุคลากร

๑๔. อปท. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานทันสมัย ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารสะดว

รวดเร็ว

๑๕. อปท. มีช่องทางในการประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรม ตลอดจนผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบหลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ ดิจบอร์ดประชาสัมพันธ์ เสียงตามสาย แผ่นพับ ฯลฯ

๑๖. บุคลากรให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเป็นอย่างดี มีการทำงานเป็นทีม

๑๗. มีการมอบอำนาจ กระจายอำนาจและการบริหารจัดการที่ดี

จุดอ่อน (W =weakness)

ผลผลิต

๑. ประชาชนขาดความรู้ในด้านการจัดการผลผลิตเชิงธุรกิจ และการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าของ
๒. ขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประกอบอาชีพด้านเกษตร
๓. ไม่มีตลาดกลางรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๔. ถนนในพื้นที่ส่วนใหญ่ชำรุด และไม่ได้มาตรฐาน
๕. ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือตนเอง รอภาครัฐช่วยเหลือ
๖. การสื่อสารระหว่างบุคลากรของรัฐและประชาชนมีอุปสรรค (ด้านภาษา)
๗. สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ทำให้ประชาชนไม่สามารถประกอบอาชีพได้ตามปกติ
๘. ประชาชนขาดความร่วมมือกับภาครัฐในการให้ข้อมูลที่เป็นจริง (เอตส์, ยาเสพติด)
๙. ประสบกับภัยธรรมชาติทุกปี (น้ำท่วม)
๑๐. งบประมาณของ อปท.มีจำกัด
๑๑. ประชาชนขาดความรู้ และขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดไฟไหม้ขึ้นบ่อยครั้งในพื้นที่

วิเคราะห์ศักยภาพจากปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภู (Outside in)

โอกาส (O=Opportunity)

ความสามารถ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลลำภูมีฐานะเป็นนิติบุคคล เอื้อต่อการบริหารจัดการพื้นที่
๒. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาพื้นที่ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทุก ๆ ด้าน
๓. รัฐบาลประกาศเป็นวาระเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้
๔. มีนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจชายแดน จึงมีการสนับสนุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ
๕. มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวกและเชื่อมโยงระหว่างอำเภอ
๖. จังหวัดมีพื้นที่ติดต่อกับประเทศมาเลเซีย
๗. รัฐบาลให้สิทธิพิเศษในการศึกษา การทำงาน
๘. มีหลายหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากร อปท.เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้
๙. สามารถใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับงานอย่างมีประสิทธิภาพ

อุปสรรค (T=Threat)

งาน

๑. ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ทำให้ผู้รับเหมาไม่มั่นใจในความปลอดภัย ทำให้ไม่กล้าเข้ามารับ
๒. ราคาของผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๓. ขาดตลาดรองรับสินค้าและ ผลิตภัณฑ์ชุมชน

๔. ประชาชนไม่มีแหล่งเงินทุน
๕. ค่าตอบแทนแรงงานในพื้นที่ต่ำ
๖. อบรมเชิงประจักษ์ค่อนข้างจำกัดซึ่งทำให้ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ การทำงานจึงไม่ต่อเนื่อง
๗. ความแปรปรวนของภูมิอากาศทำให้เสี่ยงต่อการเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ไฟป่า น้ำท่วม ดิน

ถล่ม

๘. เด็กและเยาวชนรับเอาวัฒนธรรมตะวันตกมาปฏิบัติตาม ทำให้ลัทธิวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

๙. การครอบงำทางวัฒนธรรมของข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต ทีวี วิทยู จากสื่อทั้งและต่างประเทศ ตลอดจนค่านิยมมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต

๑๐. การบังคับกฎหมายไม่เคร่งครัด

๑๑. บุคลากรของ อปท.ขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องระเบียบการปฏิบัติราชการที่ถ่องแท้ นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู ได้วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุข โภค

๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ
สิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม
ความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

อื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสำคัญได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล และสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลำภู สามารถนำมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=S)	จุดอ่อน (Weakness=W)
<p>๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบงาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๒. มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและสายการบังคับบัญชาที่สั้น ทำให้การบริหารงาน การประสานงานความร่วมมือจากสำนัก/กอง ต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว</p> <p>๓. ผู้บริหาร อบต. มีวิสัยทัศน์และยึดถือแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ</p> <p>๔. มีเครื่องมือและเทคโนโลยีทันสมัย เพียงพอต่อการดำเนินงาน</p> <p>๕. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งมีความพร้อมและได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เอื้อต่อการพัฒนาพื้นที่</p> <p>๖. เป็น อบต. ที่มีความพร้อมทางด้านการบริการด้านสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการที่ครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่</p> <p>๗. มีการกระจายอำนาจการบริหารในระดับต่าง ๆ (การมอบอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่)</p> <p>๘. มีการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้กรอบ ระเบียบ และข้อบังคับของกฎหมาย และยังมีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติราชการในการบริการประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง สอดคล้องกับ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖</p>	<p>๑. บางหน่วยงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. บุคลากรยังขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ไม่สามารถทำงานแทนกันได้</p> <p>๓. ระเบียบกฎหมายบางฉบับมีความสอดคล้องกับการบริหารงานของท้องถิ่น เช่น พระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๒ ที่กำหนดให้ อบต.มี รายจ่ายด้านบุคลากรและประโยชน์ตอบแทนอื่นได้ไม่ เกินร้อยละ ๔๐</p> <p>๕. การบริหารงานของ อบต. มีการทำงานในลักษณะของงานประจำมาก จึงขาดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ที่มองถึงอนาคตของ อบต.ในระยะยาว</p> <p>๖. ระเบียบกฎหมายในหลายเรื่องไม่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจตามรัฐธรรมนูญ และการตีความกฎหมายไม่ชัดเจนทำให้มีปัญหาในทางปฏิบัติ</p>

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
<p>๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.</p> <p>๒. รูปแบบการบริหารงานแบบ อบต. เป็นที่ยอมรับว่าสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้ในระดับ และดี มีวิวัฒนาการที่ยาวนานพอที่จะสร้างประสบการณ์ การเรียนรู้ของประชาชน</p> <p>๓. เป็นพื้นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด รองรับการขยายตัวของเมืองนราธิวาส ดังนั้นพื้นที่ อบต.ลำภู จึงเป็นพื้นที่หนึ่งที่สำคัญ เนื่องมาจากมีที่ตั้งอยู่ไม่ห่างจากศูนย์กลางในด้านต่างๆ จึงมีศักยภาพที่จะเป็นพื้นที่ที่รองรับการเจริญเติบโตของเมือง</p> <p>๔. มีโอกาสพัฒนาเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนอย่างเป็นระบบ</p> <p>๕. ด้านการท่องเที่ยวและ นโยบายของจังหวัดนราธิวาสที่สนับสนุน และพัฒนาจังหวัดพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ประกอบกับกระแส ความนิยมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ วัด และ โบราณสถาน ซึ่งสอดคล้องกับ ศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวของ อบต.ลำภู</p> <p>๖. มีสถานที่ที่สำคัญในระดับจังหวัดคือ พระพุทธทักษิณมิ่งมงคล ซึ่งตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๓ ตำบลลำภู</p> <p>๗. มีสถานศึกษาทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสถานที่สอนศาสนา เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีความรู้</p>	<p>๑. ระเบียบ กฎหมายบางเรื่องยังไม่ชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ ทำให้งานเกิดความล่าช้าจากการตีความหรืออาจทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้อง</p> <p>๒. รัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายและมี นโยบายเร่งด่วนหลายเรื่องเกี่ยวข้องกับท้องถิ่นและ ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน</p> <p>๓. ภาพลักษณ์ที่ไม่ดีเกี่ยวกับการคอร์รัปชันและการแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องของท้องถิ่นทุกรูปแบบ</p> <p>๔. นโยบายด้านการกระจายอำนาจในระดับปฏิบัติ ยังไม่ชัดเจน</p> <p>๕. มีประชากรแฝงในพื้นที่มากเนื่องจากการที่เป็นพื้นที่ที่มีศูนย์ราชการ มีผู้อาศัยอยู่ในบ้านพักของทางราชการแต่ไม่ได้มีรายชื่อเป็นประชากรในพื้นที่ตำบลลำภู ส่งผลกระทบต่อภาระเก็บภาษีของท้องถิ่น</p>

จากผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู จำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่และปริมาณงาน ดำเนินการพัฒนาบุคลากร เพิ่มความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สร้างการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลสุเทพมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมภารกิจทุกด้านทั้งภารกิจหลักและภารกิจรอง ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำภูเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบทั้งสิ้น ๗๗ อัตรา ประกอบด้วย

๑.พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๓๔	อัตรา
๒.พนักงานครู	จำนวน ๒	อัตรา
๓.พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๖	อัตรา
๔.พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒๕	อัตรา

รวมกำหนดกรอบทั้งสิ้น ๗๗ อัตรา รายละเอียดดังนี้

๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๑	อัตรา
๒.รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๑	อัตรา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๗	อัตรา
๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๔	อัตรา
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒๕	อัตรา

กองคลัง

๑.พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๗	อัตรา
๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๓	อัตรา

กองช่าง

๑.พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๔	อัตรา
๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๔	อัตรา

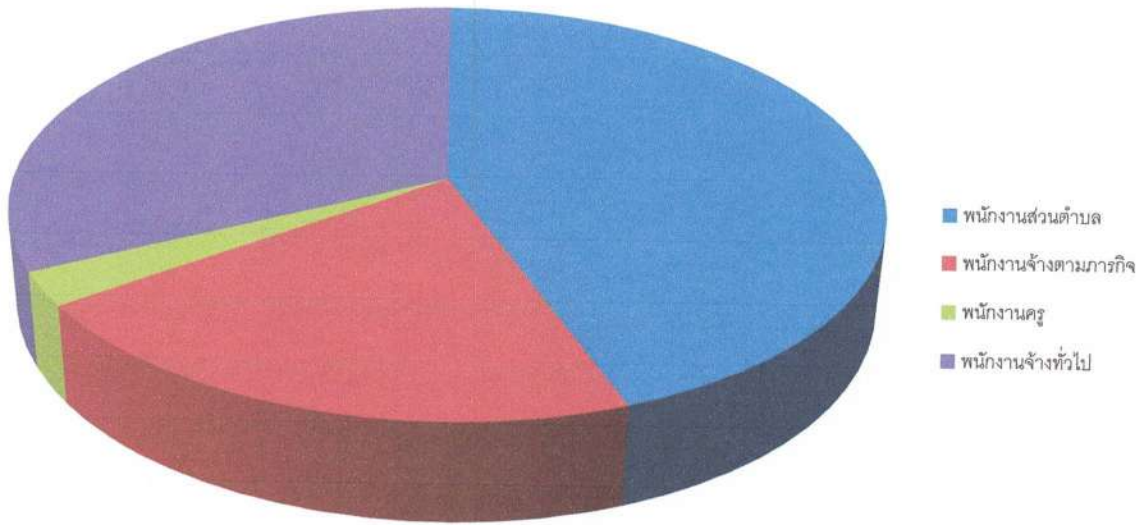
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๓	อัตรา
๒.ผู้อำนวยการศูนย์ ฯ และครู	จำนวน ๒	อัตรา
๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๕	อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑.พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑	อัตรา
-------------------	---------	-------

แผนภูมิแสดงสัดส่วนอัตรากำลังบุคลากร อบต.ลำภู



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับภารกิจดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๒ งานนิติการ</p> <p>๑.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๕ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๑.๖ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานวิเคราะห์อัตรากำลัง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น <p>๑.๗ กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ <p>๑.๘ กลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน <p>๑.๙ กลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๒ งานนิติการ</p> <p>๑.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๕ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๑.๖ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานวิเคราะห์อัตรากำลัง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น <p>๑.๗ กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ <p>๑.๘ กลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน <p>๑.๙ กลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p>	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	
<p>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลลาภู่ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และนำผลการวิเคราะห์กรอกข้อมูลอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)								
สำนักปลัด อบต.(๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ)								
หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ)								
หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ)								
หัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการพิเศษ)								
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	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(งบอุดหนุน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กรมจัดสรร
ครูผู้ช่วย (งบอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(งบอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(งบท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๖	๗๗	๗๗	๗๗	+๑	-	-	

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

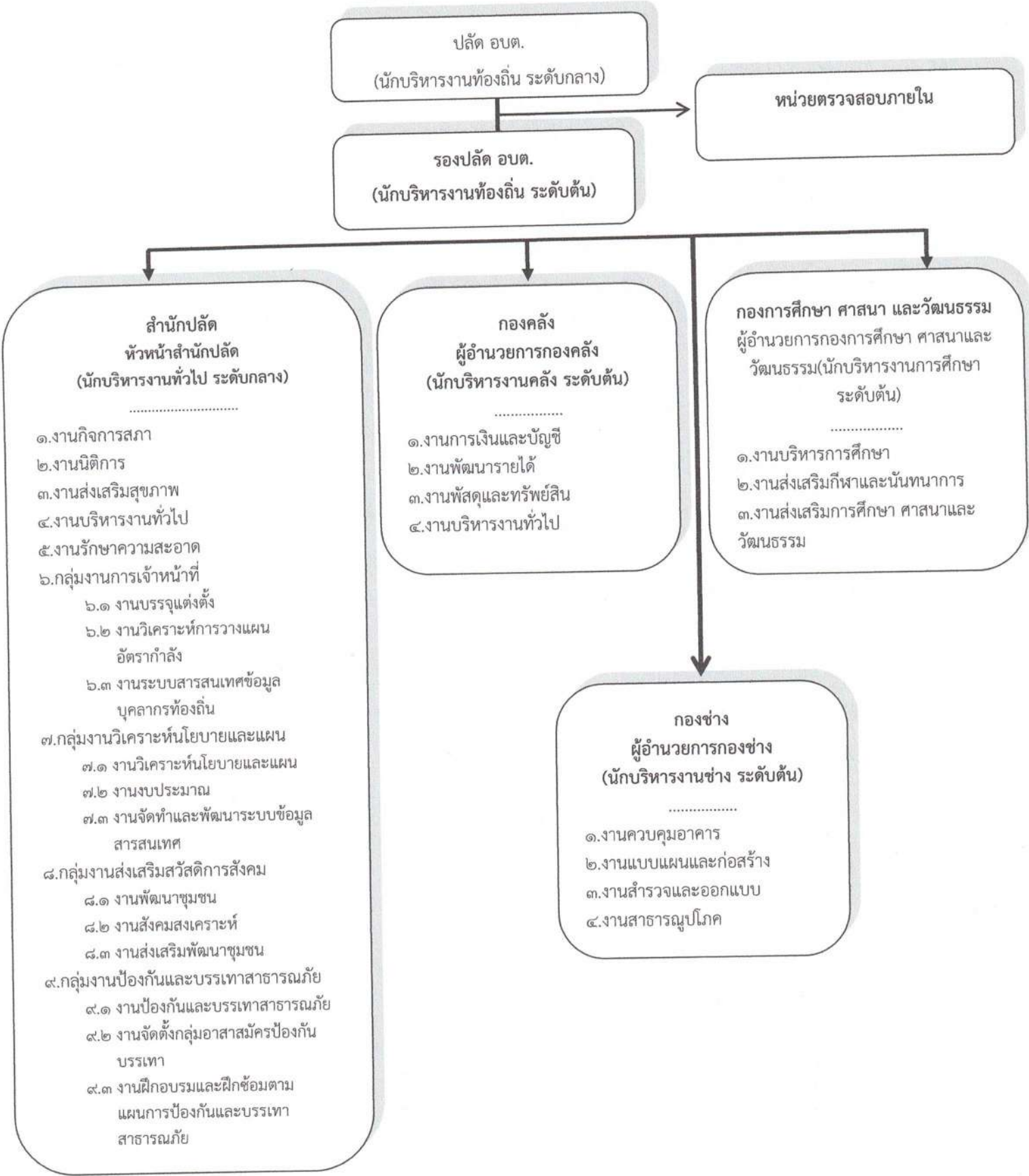
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเก็บ	รวมทั้งสิ้น	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๘๐,๗๖๐	๒๐๔,๙๖๐	๘๘๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๒๔๐	๙๐๗,๖๘๐	๙๓๐,๓๖๐	๙๕๔,๖๐๐	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๕๑,๗๒๐	๕๕๐,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๖๖,๔๐๐	๕๘๓,๐๘๐	๖๐๐,๖๐๐	
สำนักปลัด อบต.(๑๑)																				
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๔๓,๘๘๐	๖๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๗๓,๔๔๐	๖๙๒,๘๘๐	๗๑๒,๔๔๐	
๔	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล)	ชพ.	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕	หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	ชพ.	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักพัฒนาชุมชน)	ชพ.	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๗	หัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและบรรเทาฯ (นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	ชพ.	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๖,๑๒๐	๔๐๒,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๕,๔๔๐	๔๒๘,๗๖๐	๔๔๑,๘๔๐	
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๑๔,๔๐๐	๔๘๓,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๓,๐๐๐	๕๒๙,๐๘๐	
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	-	๔๔๘,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	
๑๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๘๓,๑๖๐	๕๕๒,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๖๖,๒๘๐	๕๘๑,๗๖๐	๕๙๗,๘๔๐	
๑๒	พยาบาลวิชาชีพ	ป.ก./ชก.	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๗,๒๘๐	๕๗๐,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๗,๑๖๐	๖๐๕,๑๖๐	๖๒๓,๑๖๐	
๑๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก./ชก.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	-	๔๔๒,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินอื่น	รวมทั้งสิ้น	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๑๔	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓	๒	๗๗๑,๗๘๐	-	๗๗๑,๗๘๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๙,๕๐๐	๒๙,๖๕๐	๒๙,๘๐๐	๘๐๑,๑๘๐	๘๓๐,๘๒๐	๘๖๐,๗๐๐	
๑๖	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๓,๐๕๐	-	๒๐๓,๐๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๕๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๕๐๐	
๑๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๑๕,๗๒๐	๓๑๒,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๕๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๓,๖๔๐	๓๓๔,๖๘๐	๓๔๕,๖๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	-	๑๔๗,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๕๐๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๒	พนักงานขับรถยนต์		๕	๕	๕๕๐,๐๐๐	-	๕๕๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	ยาม		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	คนงาน		๕	๕	๕๕๐,๐๐๐	-	๕๕๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	
๒๗	พนักงานดับเพลิง		๓	-	๓๒๔,๐๐๐	-	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
๒๘	คนงานประจำรถขยะ		๙	๙	๙๗๒,๐๐๐	-	๙๗๒,๐๐๐	๙	๙	๙	-	-	-	-	-	-	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	
	กองคลัง (๐๔)																			
๒๙	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๖๕,๐๕๐	๖๐๔,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๖๒๒,๙๒๐	๖๕๐,๙๒๐	๖๕๘,๘๐๐	
๓๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๕๐	๘,๒๘๐	๔๓๐,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๔,๐๐๐	๔๕๗,๒๐๐	๔๗๐,๕๒๐	

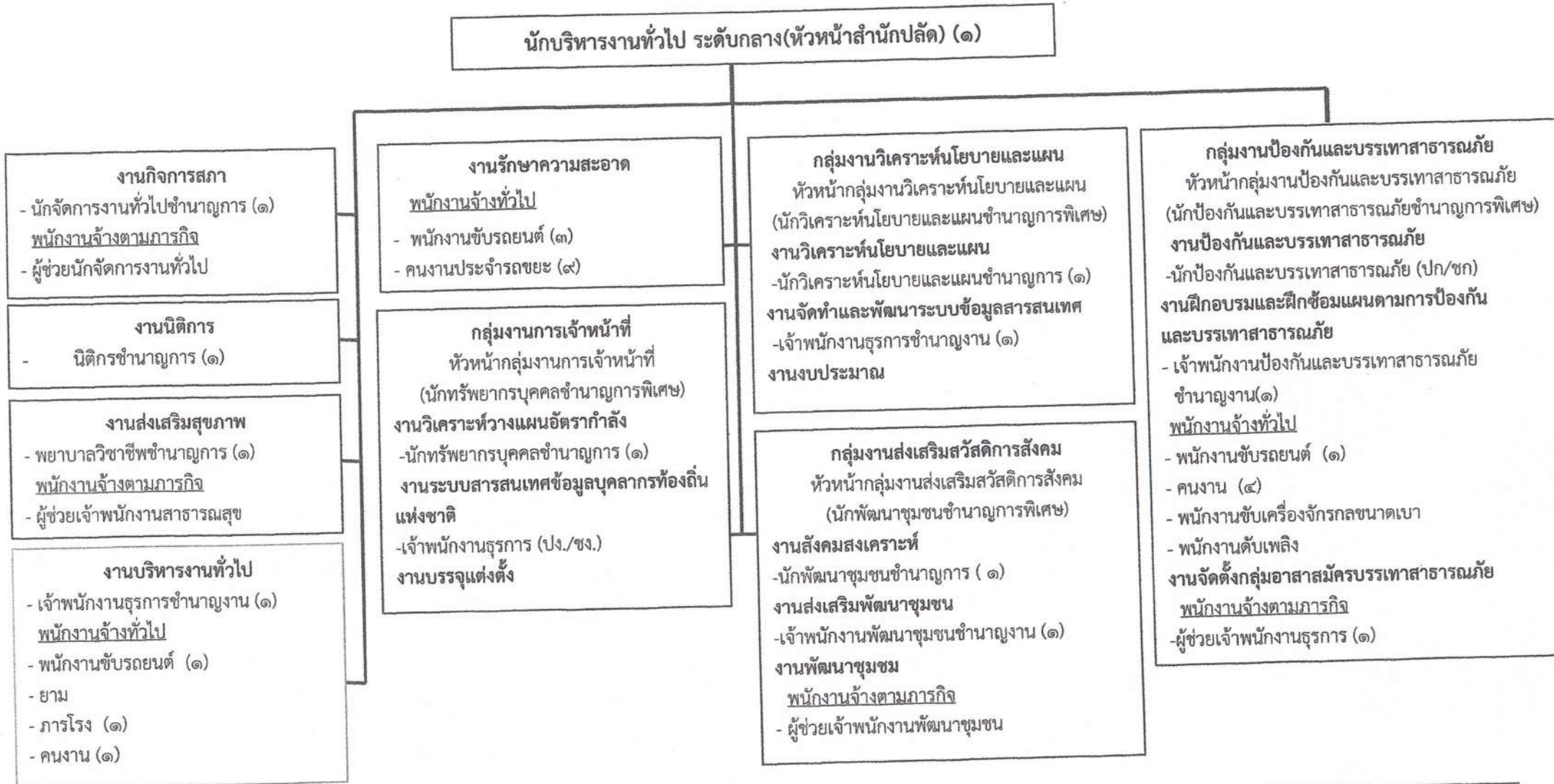
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่ม	รวมทั้งสิ้น	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๓๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	-	๒๓๒,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๔๓,๘๘๐	๒๕๔,๘๘๐	๒๖๖,๐๔๐	
๓๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๓,๑๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๕๒,๐๔๐	๔๖๕,๓๖๐	๔๗๘,๖๘๐	
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	-	๓๓๕,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	
๓๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๒	๒	๒๙๓,๒๘๐	-	๒๙๓,๒๘๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๗๖๐	๓๐๕,๕๒๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๓๐,๒๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๑,๒๘๐	-	๑๙๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๒๐๗,๐๐๐	๒๑๕,๒๘๐	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	-	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๗๒๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๘,๕๖๐	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	
	กองช่าง (๐๕)																			
๓๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๙,๔๔๐	๔๙๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๑๑,๖๘๐	๕๒๕,๐๐๐	๕๔๐,๒๔๐	
๓๙	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
๔๐	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๑๓,๒๐๐	๓๕๙,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๗๐,๙๒๐	๓๘๒,๘๔๐	๓๙๔,๓๒๐	
๔๑	นายช่างสำรวจ	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๘,๔๔๐	-	๑๔๘,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๔๔๐	๑๖๐,๖๘๐	๑๖๗,๑๖๐	
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๖๒,๗๒๐	-	๑๖๒,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๓๒๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๘๓,๒๔๐	
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๑๗๙,๒๘๐	-	๑๗๙,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๘๐	๑๘๖,๔๘๐	๑๙๔,๐๔๐	๒๐๑,๘๔๐	
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๗๒,๒๐๐	-	๑๗๒,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๑๖๐	๑๘๖,๓๖๐	๑๙๓,๙๒๐	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.ลำภู

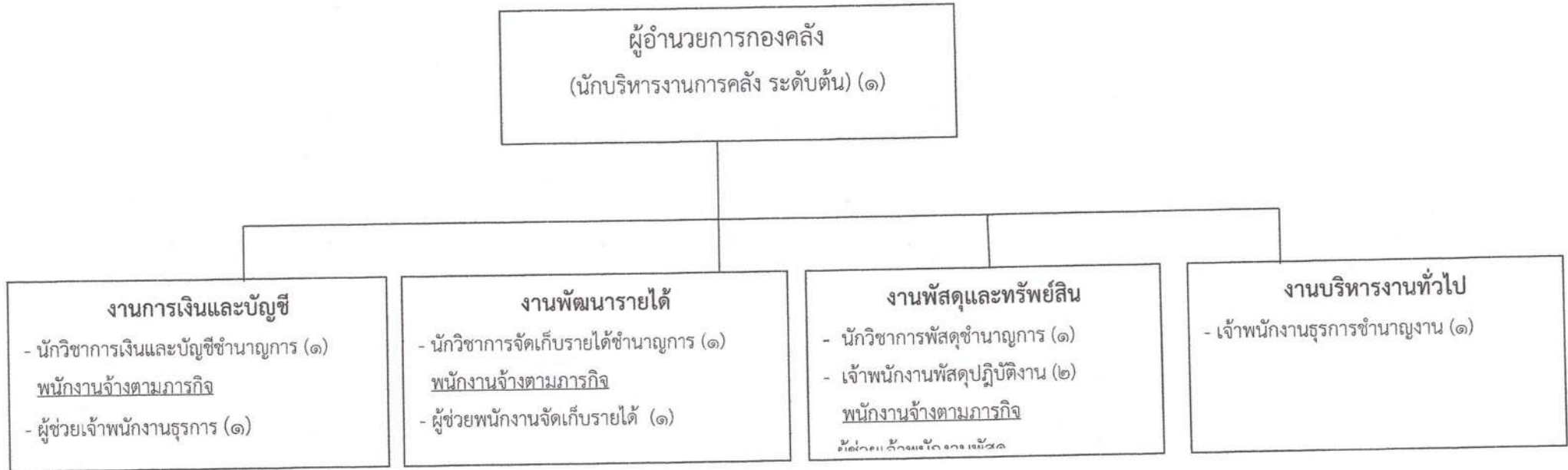


โครงสร้างของสำนักปลัด



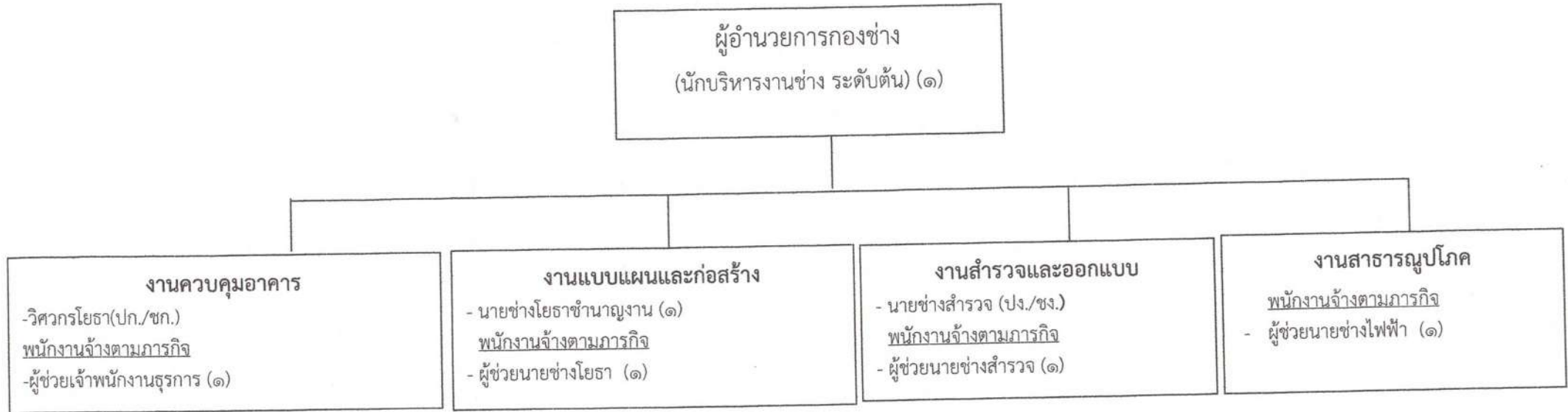
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน		๑	-	-	๖	-	-		๔	-	-	๑	๒๐	๓๒

โครงสร้างกองคลัง



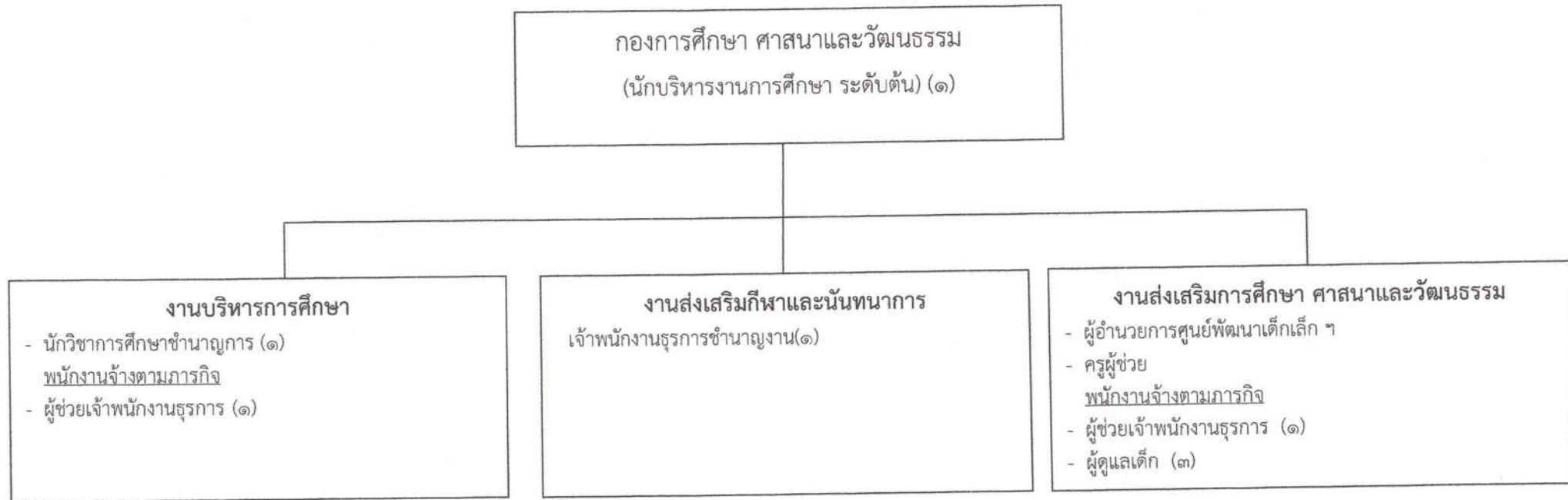
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	๒	๑	-	-	๒	-	๙

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	-	๖

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๕	-	๘

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายธันทน วันมหามาศ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๘๐,๗๖๐ (๕๖,๗๓๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๐๘๐X๑๒)	๘๘๕,๗๒๐
๒	นางสาวภคพร เตอรามันท์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๙,๗๒๐ (๘๑๐X๑๒)	๕๕๐,๓๒๐
สำนักปลัด อบต.						สำนักปลัด อบต.						
๓	นางอุษณา อินทมาศ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๑๑,๔๔๐ (๔๒,๖๒๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	๗๖,๖๘๐ (๖,๓๙๐X๑๒)	๖๕๕,๓๒๐
๔	-ว่าง-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล)	ชพ.	-ว่าง-	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล)	ชพ.	-	-	-	-
๕	-ว่าง-	-	-	-	-	-ว่าง-	หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	ชพ.	-	-	-	-
๖	-ว่าง-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักพัฒนาชุมชน)	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักพัฒนาชุมชน)	ชพ.	-	-	-	-
๗	-ว่าง-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	ชพ.	-ว่าง-	หัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-	-	-	-	-
๘	นางอนงค์ คำแป้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๒)	-	๖,๑๒๐ (๕๑๐X๑๒)	๔๐๒,๑๒๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๙	นางสาวมลฤดี พุดเครือ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร)	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐X๑๒)	-	๑๔,๔๐๐ (๑,๒๐๐X๑๒)	๔๘๓,๓๖๐
๑๐	นางสุเพียงพร เพชรทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร)	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐X๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๑๑	นายนนท์ จันทร์บุรุษรอด	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐X๑๒)	-	๘๓,๑๖๐ (๖,๙๓๐X๑๒)	๕๕๒,๑๒๐
๑๒	นางอิสรา วันมหามাত্র	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๒๔-๓-๐๑-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๕,๒๘๐ (๑๐,๐๘๐X๑๒)	๕๗๐,๒๔๐
๑๓	นางสาวฐิติวรา สุวรรณลา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๒๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐X๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๑๔	-ว่าง -	-	๒๔-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๕	นางสาวกมลพร ผ่อนผาสุข	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบัญชี)	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐X๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๑๖	นางไศภิชฐ์ ก้อนสิน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙๘,๘๕๐ (๑๖,๕๗๐X๑๒)	-	-	๑๙๘,๘๕๐
๑๗	-ว่าง -	-	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๑๘	นางสาวนันท์ทิมา โชติชัย	ศิลปศาสตรบัณฑิต (พัฒนาสังคม)	๒๔-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๒๔-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐X๑๒)	-	-	๒๐๓,๐๔๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๙	พันจ่าตรีปฐมพงศ์ ศรีสังข์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	๒๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐X๑๒)	-	๑๕,๗๒๐ (๑,๓๑๐X๑๒)	๓๑๒,๔๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๑	นางสาวสุชญา หมวกชุมบก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การจัดการสำนักงาน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐X๑๒)	-	-	๑๔๗,๙๖๐
๒๒	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๔	นายคะนอง จันทร์หอม	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายรอฮือฮัง ดอเลาะ	เทคโนโลยีบัณฑิต	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายมุตตาชา บือราเอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายพันธ์ เทพธร	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๘	นายนาแซ ดือเร๊ะ	ประถมศึกษาปีที่ ๖ (ป.๖)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	-ว่าง -	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	-	-ว่าง -	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	- ว่าง-	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายยาฮายา ยูโซะ	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นางสาวหวิ เอียดทุ่งคา	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายปือราเฮง ดอเลาะ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	คนงานทั่วไป (ประจำรถบรรทุกน้ำ)	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายสาละ บินหะยีกาเดร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป (ประจำรถบรรทุกน้ำ)	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายสุภพ ศรีขวัญ	ประถมศึกษาปีที่ ๖ (ป.๖)	-	คนงานทั่วไป (ประจำรถกระบะเช้า)	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายสัมฤทธิ์ เพ็ชรรมณี	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	คนงานทั่วไป (ประจำรถกระบะเช้า)	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	-ว่าง -	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-ว่าง -	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๘	-ว่าง -	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-ว่าง -	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	-ว่าง -	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-ว่าง -	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายต๋วนยาการีธา ต่วนบุเต๊ะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายอาคม หลีเหล็ม	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายสุข เทพจันทร์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายไกรยี่ สามะ	ประถมศึกษาปีที่ ๖ (ป.๖)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายมะยูรา เจ๊ะแว	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นายเจ๊ะอุเซ็ง อาแวมะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นายนาแซ สุติง	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นายมะสีเต็ง มะเร๊ะ	ประถมศึกษาปีที่ ๖ (ป.๖)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๘	นายกอเข็ม มะแซ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง						กองคลัง						
๔๙	นางสาวรอฮีมะ સામ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ (๔๕,๙๙๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๒๓,๐๔๐ (๑,๙๒๐X๑๒)	๖๐๔,๙๒๐
๕๐	นางยามีละ เปาะสา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐X๑๒)	-	๘,๒๘๐ (๖๙๐X๑๒)	๔๓๐,๙๒๐
๕๑	นางสาวนุรียา หมินปาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๓๒,๙๒๐ (๑๙,๔๓๐X๑๒)	-	-	๒๓๒,๙๒๐
๕๒	นางสาวโรส รอเซ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐X๑๒)	-	๓,๑๒๐ (๒๖๐X๑๒)	๔๓๘,๘๔๐
๕๓	นางสาวนงเยาว์ วันชู	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การจัดการ)	๒๔-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐X๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
๕๔	นายสุรียนต์ ศรีสุข	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐X๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๕๕	นางสาวนิภาพร นุ่นชุมพล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐X๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๕๖	นางเมธาวี มีสุ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๑,๒๘๐ (๑๕,๙๔๐X๑๒)	-	-	๑๙๑,๒๘๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๕๗	นางสาวรุชฎา เปาะจิ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๔๐X๑๒)	-	-	๑๘๕,๒๘๐
๕๘	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
กองช่าง						กองช่าง						
๕๙	นายมุฮัมมัด สุขเสณีย์	ประกาศนียบัตรครูชั้นสูง (ปทส.) ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาโยธา	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๗,๔๔๐ (๖๒๐X๑๒)	๔๙๘,๓๖๐
๖๐	- ว่าง -	-	๒๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๑๔,๙๔๐X๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๖๑	นายพิพัฒน์ ยอดรักษ์	-	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐X๑๒)	-	๑๓,๒๐๐ (๑,๑๐๐X๑๒)	๓๕๙,๗๖๐
๖๒	- ว่าง -	-	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๑๔,๙๔๐X๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖๓	นางสาวฟาอิส่า เสะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (วิชาการบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๘,๔๔๐ (๑๒,๓๗๐X๑๒)	-	-	๑๔๘,๔๔๐
๖๔	นายจุนศักดิ์ นวลแก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๒,๗๒๐ (๑๓,๕๖๐X๑๒)	-	-	๑๖๒,๗๒๐
๖๕	นายเจระวായി เปาะซา	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (วิชาการโยธา)	-	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๗๙,๒๘๐ (๑๔,๙๔๐X๑๒)	-	-	๑๗๙,๒๘๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๖๖	นายทศพร จิตรแหง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยนายช่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๒,๒๐๐ (๑๔,๓๕๐X๑๒)	-	-	๑๗๒,๒๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๖๗	นางจิตติมา จันทรเจียม	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๒๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๙,๓๖๐ (๗๘๐X๑๒)	๕๕๗,๘๘๐
๖๘	นางรอชาลีดา อาแว	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษามลายู)	๒๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐X๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๖๙	นางสาวปิยาภรณ์ แสงทอง	บริหารธุรกิจการบัณฑิต (การบัญชี)	๒๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐X๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๗๐	นางสาวปนัดดา เอียดเต็ม	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐X๑๒)	-	-	๑๔๗,๙๖๐
๗๑	นางวนิดา หมวกดำ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๔๔๐ (๑๓,๓๗๐X๑๒)	-	-	๑๖๐,๔๔๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลลล้าภู						ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลลล้าภู						
๗๒	- ว่าง -	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๗๓	- ว่าง -	-	๒๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๐	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๗๔	นางสมจิตร ชุมมิกสา	อนุปริญญา การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๕,๔๔๐ (๑๒,๑๒๐X๑๒)	-	-	๑๔๕,๔๔๐
๗๕	นางยุพวรรณ เพ็ชรเทพ	อนุปริญญา การศึกษาระดับปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๗๖	นางสาวมาติฮะห์ มะกะจิ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน						หน่วยตรวจสอบภายใน						
๗๗	นางสาวธันนัญฐ เทพพร	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐X๑๒)	-	๑๔,๘๘๐ (๑,๒๔๐X๑๒)	๔๑๗,๖๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาส ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนัก ถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงาน บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาล ดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบ ราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริม การทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาค ประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานใน แนวระนาบ ภายใต้อำนาจรัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการ ต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเอง และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วย ตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดความสามารถสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา และ ความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์อย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Set Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบาย การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรใน การพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด ทั้งนี้ การพัฒนา บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะ ได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการ พัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภูเห็นว่ามีความ สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัด มีที่มาของแต่ละคนต่างกัน ดังนั้น ในการพัฒนา พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณ ลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู มุ่งเน้นพัฒนาพฤติกรรมกรรมประกอบด้วย ดังนี้

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็น สำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนา ตาม ลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู ได้เล็งเห็นว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า ต่อการพัฒนาตำบล ตลอดจนจังหวัดและประเทศชาติ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู ได้กำหนดเป้าหมายและนโยบายด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคลไว้ดังนี้

เป้าหมาย

๑. มุ่งเน้นให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนตามค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก
๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความสามารถ มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี และปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
๔. บริหารจัดการให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามความสามารถ และให้ได้รับการยกย่องชมเชย
๕. บริหารจัดการให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสม

นโยบาย

๑. ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีลักษณะดังนี้

๑.๑ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน ช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่าง

๑.๒ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน/ย้าย การพัฒนาบุคลากร และกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ

๑.๓ นโยบาย แผนงาน หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒. ด้านประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงานหรือมาตรการด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์กรก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๒.๑ มีแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง

๒.๒ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรงทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๒.๓ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

๒.๔ มีระบบการบริหารผลงาน ที่เน้นประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานซึ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.ด้านคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง องค์กรมีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและผู้ปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารงานราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๓.๒ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับ ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๓.๓ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน หมายถึง องค์กรมีประกาศหรือแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมเป็นแนวทางในการยึดถือและปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันในองค์กร

๔.๑ จัดให้มีประมวลคุณธรรมจริยธรรม /แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ของข้าราชการมาใช้ถือปฏิบัติ

๔.๒ มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมยกย่องชมเชยหรือส่งเสริมการทำความดีของ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๔.๓ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๔ ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตนตามระเบียบ รวมถึงค่านิยม และวัฒนธรรมที่ตั้งงามขององค์กร

๔.๕ มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจตลอดจนการ ดำเนินการด้านวินัย

๕.ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาระบบ การนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้องและ เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนี้

๕.๑ มีระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบประกาศจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ย ยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) และระบบการเบิกจ่ายตรงของพนักงานส่วนตำบล

๕.๒ พัฒนาระบบอินเทอร์เน็ต Wifi เพื่อรองรับและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

๕.๓ นำระบบ Facebook และ Line มาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเรื่องการประชุมสัมมนา การร้องเรียนร้องทุกข์ เพื่อความรวดเร็ว

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลาภ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

.....

ผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภู

.....
อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๙ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖. องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู จึงขอประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายอำมร เทพกำเนิด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู

โครงสร้างส่วนราชการแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

โครงสร้าง	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	<p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>
๒.กองคลัง	<p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติ การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานการณ์เงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>

โครงสร้าง	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓.กองช่าง	<p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันละบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>
๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานการกีฬาและนันทนาการ งานบริหารบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>

โครงสร้าง	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	<p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานทางการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.ลำภู

ปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

รองปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักปลัด
หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)

.....

๑. งานกิจการสภา
๒. งานนิติการ
๓. งานส่งเสริมสุขภาพ
๔. งานบริหารงานทั่วไป
๕. งานรักษาความสะอาด
๖. กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่
 - ๖.๑ งานบรรจุแต่งตั้ง
 - ๖.๒ งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง
 - ๖.๓ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น
๗. กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน
 - ๗.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
 - ๗.๒ งานงบประมาณ
 - ๗.๓ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ
๘. กลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
 - ๘.๑ งานพัฒนาชุมชน
 - ๘.๒ งานสังคมสงเคราะห์
 - ๘.๓ งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน
๙. กลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๙.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๙.๒ งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครป้องกันบรรเทา
 - ๙.๓ งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

.....

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานพัฒนารายได้
๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน
๔. งานบริหารงานทั่วไป

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

.....

๑. งานบริหารการศึกษา
๒. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

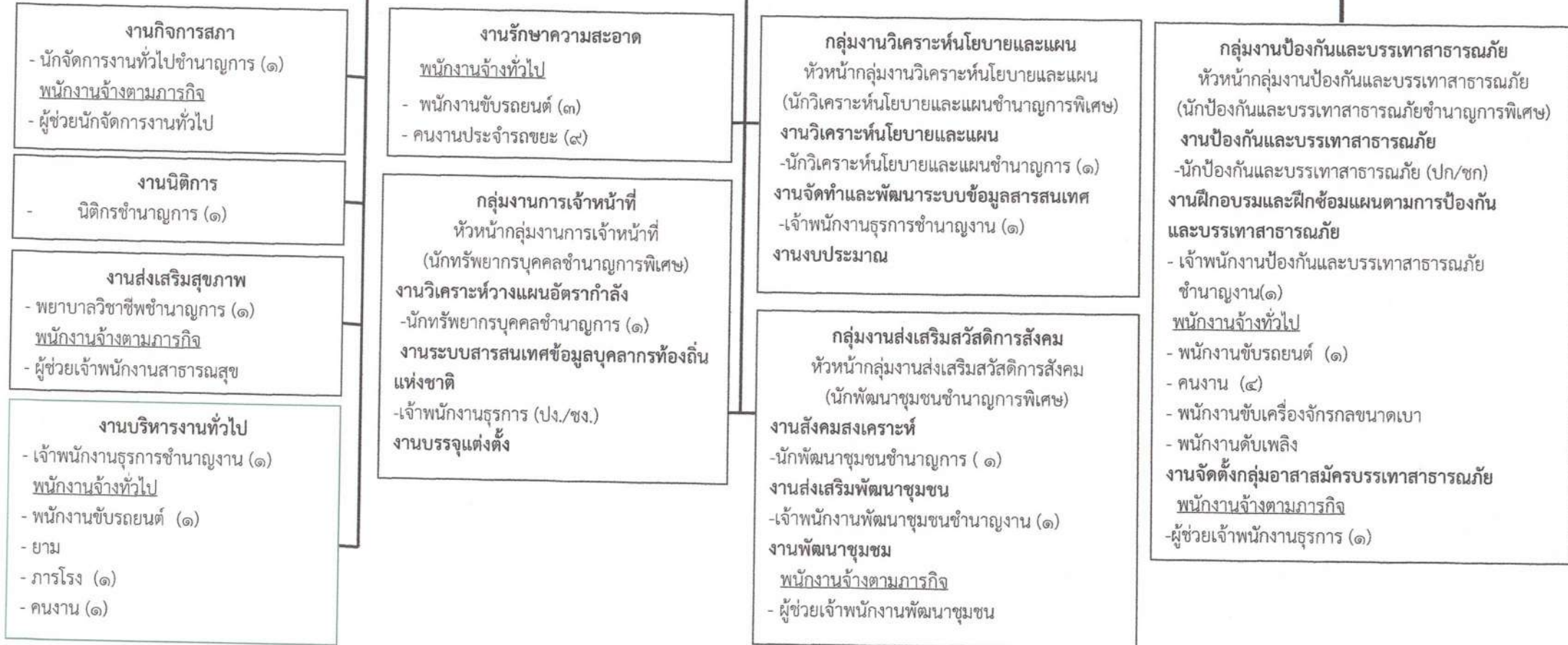
กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

.....

๑. งานควบคุมอาคาร
๒. งานแบบแผนและก่อสร้าง
๓. งานสำรวจและออกแบบ
๔. งานสาธารณูปโภค

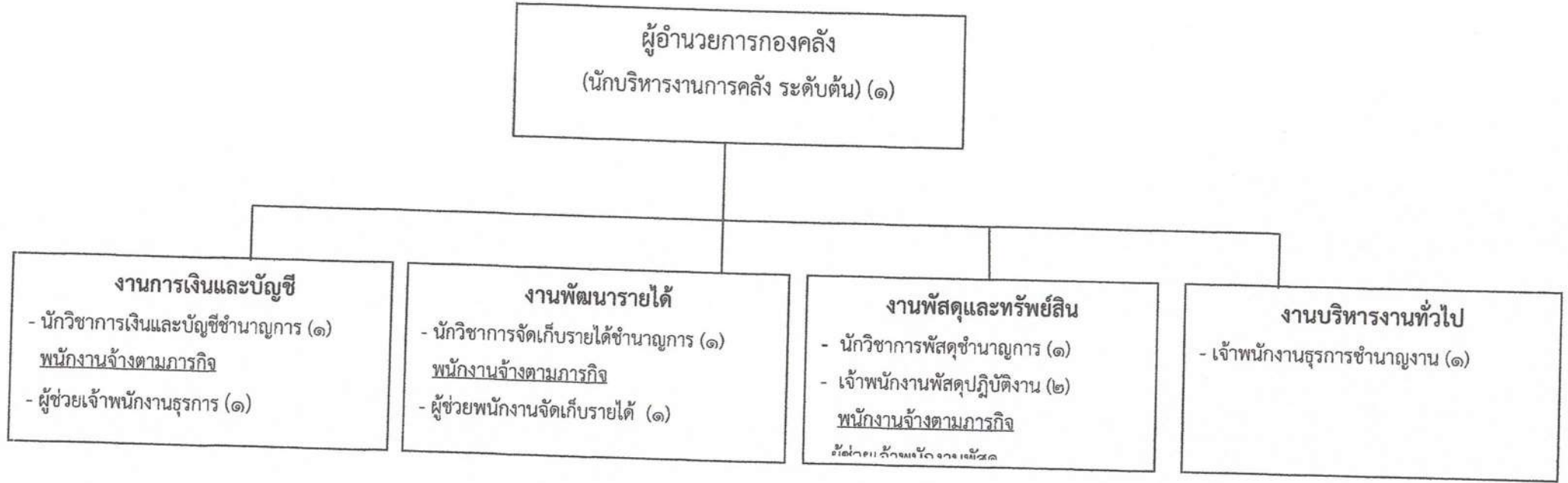
โครงสร้างของสำนักปลัด

นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง(หัวหน้าสำนักปลัด) (๑)



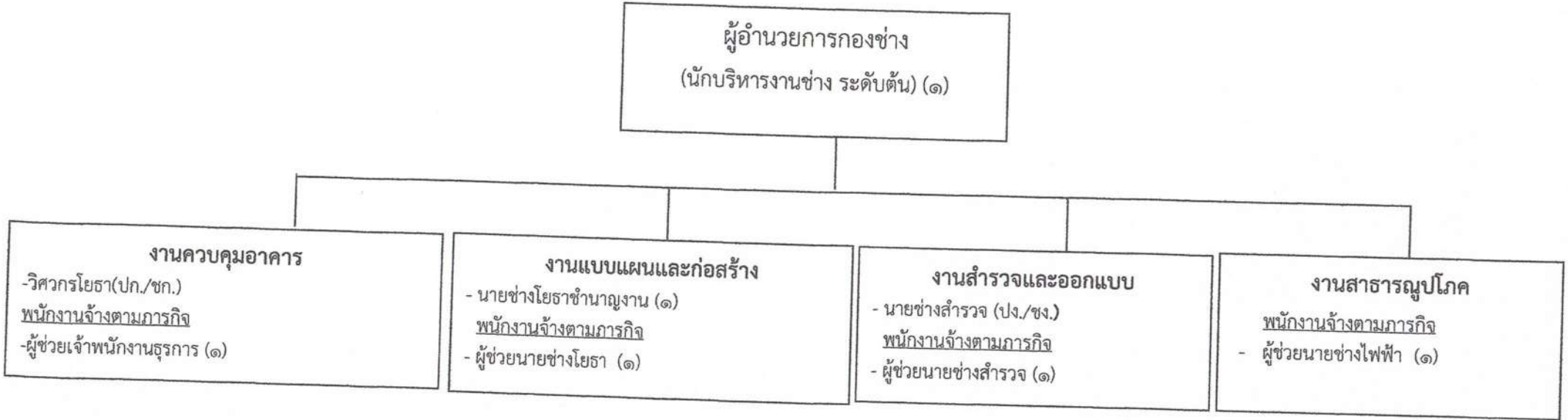
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน		๑	-	-	๖	-	-		๔	-	-	๑	๒๐	๓๒

โครงสร้างกองคลัง



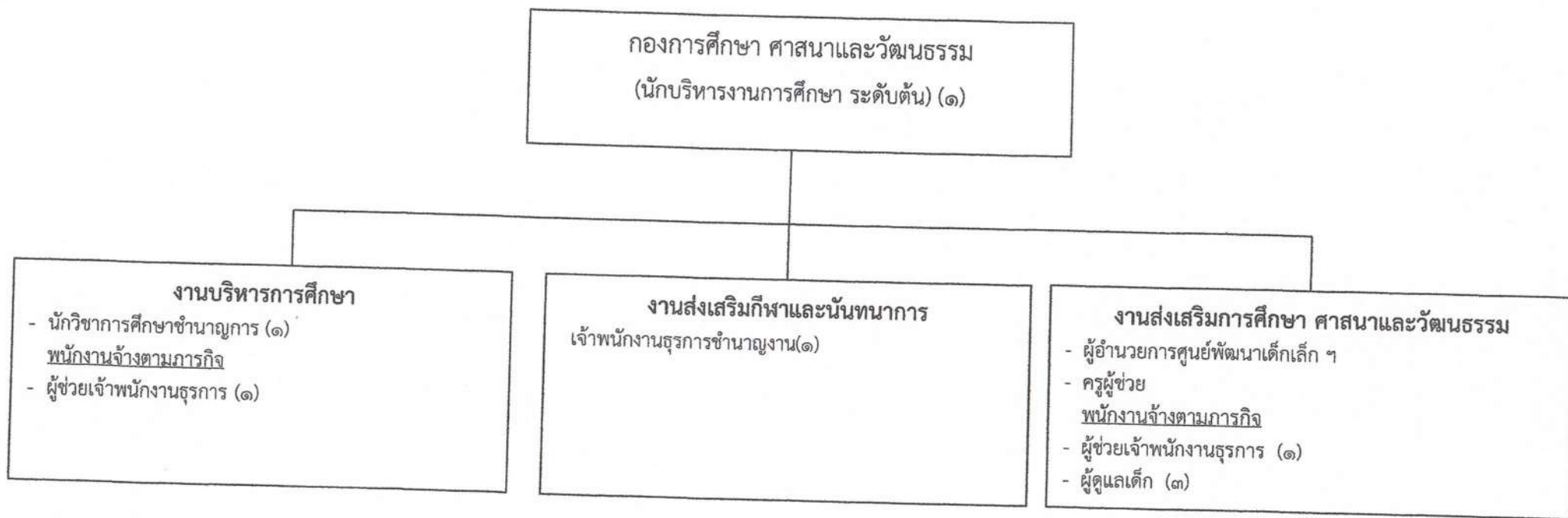
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	๒	๑	-	-	๒	-	๙

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	-	๖

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๕	-	๘

รายงานการประชุม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู

ที่ ๒๔๑ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือสำนักงาน ก.จ., กท., และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภู ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู | เป็นประธาน |
| ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู | เป็นกรรมการ |
| ๓.รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู | เป็นกรรมการ |
| ๔.ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕.ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗.หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘.นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีหน้าที่ดังนี้

- ๑.วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของ อบต.ในช่วง ๓ ปี
- ๒.วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตรากำลังความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
- ๓.วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของ อบต.ในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔.วิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่จริง การพัฒนา การฝึกอบรม และใช้กำลังคน ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- ๕.การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ

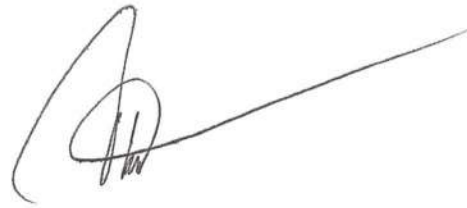
/๖.การกำหนด...

๖.การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๗.หากมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในระหว่างไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผน อาจปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ตามความเหมาะสม โดยให้ส่งผ่านความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖



(นายอำมร เทพกำเนิด)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู

-สำเนา-

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

รายชื่อผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอำมร เทพกำเนิด	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู/ ประธาน	อำมร เทพกำเนิด	
๒	นายธนัทธน วันมหามาตร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู/ กรรมการ	ธนัทธน วันมหามาตร	
๓	นางสาวภคพร เดอรามันท์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู/ กรรมการ	ภคพร เดอรามันท์	
๔	นางสาวรอฮีมะ સામ	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ	รอฮีมะ સામ	
๕	นางจิตติมา จันท์เจียม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ/กรรมการ	จิตติมา จันท์เจียม	
๖	นายมุฮัมมัด สุขเสนีย์	ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ	มุฮัมมัด สุขเสนีย์	
๗	นางอุษณา อินทมาศ	หัวหน้าสำนักปลัด/กรรมการและ เลขานุการ	อุษณา อินทมาศ	
๘	นางสาวมลฤดี พุดเครือ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ ผู้ช่วยเลขานุการ	มลฤดี พุดเครือ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุม ประธานกล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้
ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

- ตามคำสั่ง อบต.ลำภู ที่ ๒๔๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู ประธาน
- ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู กรรมการ
- ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู กรรมการ
- ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
- ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
- ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ กรรมการ
- ๗. หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ
- ๘. นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังมีหน้าที่ตาม
เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

๒.๑ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภู จะครบกำหนด
ใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ อบต.จะต้องดำเนินการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ให้แล้วเสร็จเพื่อประกาศใช้ให้ทันในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

วันนี้คณะกรรมการได้มาประชุมครั้งแรก ให้นักทรัพยากร
บุคคลสรุปแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้คณะกรรมการทราบต่อไป

นายอำมร เทพกำเนิด
(ประธาน)

นางสาวมลฤดี พุดเครือ
(ผู้ช่วยเลขานุการ)

งานกาเจ้าหน้าที่ได้มอบเอกสารแนวทางการจัดทำแผน
เพื่อให้คณะกรรมการศึกษาแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ตามหนังสือ มท
๐๘๐๙.๒/ว ๓๗ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ สรุปยอดอัตรากำลัง
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเดิมดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภูเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โครงสร้างส่วนราชการ ประกอบด้วยส่วนราชการ ๕ ส่วน คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

มีอัตรากำลังพนักงานดังนี้

- ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ อัตรာ
- ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ อัตรာ

สำนักปลัด ประกอบด้วย

- ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ๑ อัตรာ

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

- หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ) ๑ อัตรာ
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก.) ๑ อัตรာ
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชก.) ๑ อัตรာ

กลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

- หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ) ๑ อัตรာ
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๑ อัตรာ
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง) ๑ อัตรာ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา

กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน

- หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ) ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก.) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) ๑ อัตรา

กลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- หัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการพิเศษ ๑ อัตรา
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) ๑ อัตรา
- คนงาน (ประจํารถกระเช้า) (พนักงานจ้างทั่วไป) ๒ อัตรา
- คนงาน (ประจํารถบรรทุกน้ำ) (พนักงานจ้างทั่วไป) ๒ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างทั่วไป) ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป) ๓ อัตรา

งานนิติการ

- นิติกร (ปก/ชก.) ๑ อัตรา

งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
- ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) ๑ อัตรา
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) ๑ อัตรา
- ยาม (พนักงานจ้างทั่วไป) ๑ อัตรา

งานกิจการสภา

- นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา

งานส่งเสริมสุขภาพ

- พยาบาลวิชาชีพ (ปก/ชก) ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข(พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา
- งานรักษาความสะอาด
- พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) ๓ อัตรา
- คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) ๙ อัตรา

กองคลัง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา

งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก.) ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา

งานพัฒนารายได้

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก.) ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา

งานพัสดุและทรัพย์สิน

- นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง) ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา

งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) ๑ อัตรา

กองช่าง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา

งานแบบแผนและก่อสร้าง

- นายช่างโยธา (ปง/ชง) ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา
- งานควบคุมอาคาร

- วิศวกรโยธา (ปก/ชก)

งานสำรวจและออกแบบ

- นายช่างสำรวจ (ปง/ชง) ๑ อัตรา

-ผู้ช่วยช่างสำรวจ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา

งานสาธารณูปโภค

-ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา
ระดับต้น)

งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ครูผู้ช่วย ๑ อัตรา

- ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๓ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา

งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) ๑ อัตรา

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้ จังหวัดแจ้งว่าไม่ให้กำหนดเพิ่ม
ตำแหน่งใด ๆ ยกเว้นตำแหน่งที่ไม่ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ
ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น กองต้นประกอบด้วยผู้อำนวยการกอง
ต้น และพนักงานส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๔ อัตราโดยต้องเป็น
สายวิชาการไม่น้อยกว่า ๑ อัตรา และเปลี่ยนชื่อตำแหน่งต่าง ๆ ที่
ไม่ถูกต้องให้ถูกต้อง ปรับเปลี่ยนชื่องานให้ถูกต้อง และหากจะ
กำหนดตำแหน่งเพิ่มให้ไปกำหนดหลังประกาศใช้แผนอัตรากำลัง
๓ ปี

ล่าสุด อบต.ก็ได้ดำเนินการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง

ฉบับที่ ๔ ปี ๒๕๖๖ กำหนดตำแหน่งเพิ่มมาหลายตำแหน่ง

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้เมื่อไม่สามารถกำหนดได้ก็ค่อย
ให้แต่ละส่วนราชการไปคิดปริมาณงานไว้ เพื่อหลังจากประกาศใช้
แผนแล้วค่อยมากำหนดตำแหน่งเพิ่มอีกครั้ง ในการจัดทำแผนครั้ง
นี้ก็ให้นักทรัพยากรบุคคลคำนวณภาระค่าใช้จ่ายและรวบรวมเป็น
ฉบับร่างแล้วประชุมคณะกรรมการอีกครั้ง

รับทราบ

นายอำมร เทพกำเนิด
(ประธาน)

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี-

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ) มลฤดี พุดเครือ ผู้บันทึกรายงานการประชุม (ลงชื่อ) อำมร เทพกำเนิด ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวมลฤดี พุดเครือ) (นายอำมร เทพกำเนิด)
นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยเลขานุการ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลลำภู

-สำเนา-

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส

รายชื่อผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอำมร เทพกำเนิด	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู/ ประธานกรรมการ	อำมร เทพกำเนิด	
๒	นายธน์ทนน วันมหามาตร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู/ กรรมการ	ธน์ทนน วันมหามาตร	
๓	นางสาวภคพร เดอรามันท์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู/ กรรมการ	ภคพร เดอรามันท์	
๔	นางสาวรอฮีมะ સામ	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ	รอฮีมะ સામ	
๕	นางจิตติมา จันท์เจียม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ/กรรมการ	จิตติมา จันท์เจียม	
๖	นายมุฮัมมัด สุขเสนีย์	ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ	-	ติดราชการ
๗	นางอุษณา อินทมาศ	หัวหน้าสำนักปลัด/กรรมการและ เลขานุการ	อุษณา อินทมาศ	
๘	นางสาวมลฤดี พุดเครือ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ ผู้ช่วยเลขานุการ	มลฤดี พุดเครือ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุมประธานกล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

- ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีได้มีการประชุมครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู นั้น ประธานได้มอบให้ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงและเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ หากมีข้อผิดพลาดทางธุรการฝ่ายเลขานุการจะได้ดำเนินการแก้ไขต่อไป

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

นายอำมร เทพกำเนิด
(ประธาน)

การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขอให้คณะกรรมการพิจารณาร่างแผนตามรายละเอียดที่นำเสนอมาดังนี้

นางสาวมลฤดี พุดเครือ
(ผู้ช่วยเลขานุการ)

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และระเบียบกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ตามนโยบายรัฐบาล ตามแผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และ แผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. วิเคราะห์ SWOT ภารกิจ อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู

๓. วิเคราะห์ภารกิจหลักภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบล
ลำภูจะดำเนินการ
 ๔. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
และกรอบอัตรากำลัง
 ๕. วิเคราะห์สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อกำหนด
อัตรากำลัง
 ๖. แนวทางการกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน
ลำภู
 ๗. การจำแนกความต้องการกำลังคนตามประเภทสายงาน ระดับ
จำนวน
 ๘. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
 ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
 ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง
 ๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่
ตำแหน่งในส่วนราชการ
 ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
 ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงาน
ท้องถิ่นและพนักงานจ้าง
- อัตรากำลังคนไม่มีการเพิ่มเติมตามที่ได้แจ้งในการประชุมครั้งที่แล้ว
รายละเอียดตามร่างแผนอัตรากำลังที่ฝ่ายเลขานุการเสนอมา
เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาแล้ว จึงขอมติที่ประชุมว่าเห็นชอบ
ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
หรือไม่

นายอำมร เทพกำเนิด
(ประธาน)

มติที่ประชุม

คณะกรรมการได้พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบร่างแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) และให้
เลขานุการจัดส่งเพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัด
นราธิวาสต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ
-ไม่มี-

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๓๐ น.

(ลงชื่อ) มลฤดี พุดเครือ ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวมลฤดี พุดเครือ)
นักทรัพยากรบุคคล/ ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) อำมร เทพกำเนิด ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายอำมร เทพกำเนิด)
ประธานกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

.....
อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
นราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ในการประชุม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภูจึงขอประกาศใช้แผนอัตร
กำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายอำมร เทพกำเนิด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู