

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยให้เสนอให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดลำปาง (ก.จ.จ.) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.จ.จ. ครั้งที่ ๘/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง ในฐานะประธานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดลำปางได้ลงนามเมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๑.๔ ด้วยคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดลำปาง (ก.จ.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗ เห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๗ และประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ลงนามเมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๗ โดยได้มีมติปรับปรุงค่าตอบแทนพนักงานจ้าง การประเมินผลพนักงานจ้าง การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยให้จัดทำเป็นระยะเวลาสามปี และกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสิทธิประโยชน์ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้าง และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๗

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมีโครงสร้างการแบ่งงานและ ระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดลำปาง (ก.จ.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างว่าถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางให้เหมาะสม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการวางแผนอัตรากำลัง เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของจังหวัดลำปาง

๓.๒ กำหนดความต้องการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยให้พิจารณากำหนดเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใดให้เป็นไปตามความจำเป็น ความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๓.๓ กำหนดจำนวนตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มสายงานต่าง ๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการมีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เมื่อวิเคราะห์จากสถานการณ์ในปัจจุบันสามารถระบุสภาพปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ การคมนาคม/ขนส่ง ระบบการคมนาคมขนส่งเชื่อมระหว่างตำบล หมู่บ้าน ยังไม่ดีเท่าที่ควร ไม่สะดวก ไม่สามารถสัญจรไปมาได้ตลอดปี มีหมู่บ้านที่ไม่สามารถเดินทางในช่วงฤดูฝน เนื่องจากอยู่ในพื้นที่ลาดชัน จึงจำเป็นต้องบำรุงรักษาและซ่อมแซมทุกปี

๔.๑.๒ การจราจร สภาพการจราจรของถนนบางสาย เริ่มมีสภาพชำรุด

๔.๑.๓ การสาธารณสุข/อุปโภค การบริการน้ำประปายังไม่ทั่วถึง โดยครัวเรือนที่ได้รับการบริการเพียงร้อยละ ๑๔.๑๖ และแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเกษตรยังมีปริมาณไม่เพียงพอต่อการกสิกรรม การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภคไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่ ทำให้ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ รายได้ประชากรในเขตเมืองสูงกว่ารายได้ประชากรในชนบท ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีการกระจายรายได้ต่ำ มีภาวะความยากจนในชนบท ทำให้เกิดปัญหาการอพยพโยกย้าย แรงงานจากชนบทเข้าสู่เมืองค่อนข้างสูง และการเปลี่ยนแปลงอาชีพจากภาคการเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง

๔.๒.๒ มีปัญหาเรื่องแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่ไม่เพียงพอ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภคไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่ ทำให้ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า

๔.๒.๓ ปัญหาในเรื่องผลผลิตทางการเกษตร ประชาชนขาดความรู้ในเรื่องการเพิ่มผลผลิตและวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เช่น ราคาตกต่ำ ไม่มีแหล่งรับซื้อที่แน่นอน

๔.๒.๔ ในภาคปศุสัตว์ยังมีการจัดการที่ไม่เป็นระบบ โดยส่วนใหญ่เป็นการเลี้ยงแบบปล่อย ขาดการใส่ใจดูแล เนื่องจากขาดทุ่งหญ้าปศุสัตว์ส่วนตัว นอกจากนั้นยังขาดวัตถุดิบ สำหรับผลิตอาหารสัตว์ เช่น ข้าวโพด รำ ปลายข้าว เป็นต้น จึงทำให้มีอัตราการนำเข้าสินค้าปศุสัตว์เพื่อการบริโภคค่อนข้างสูง

๔.๒.๕ ขาดการพัฒนาที่เป็นระบบด้านการท่องเที่ยว ควรให้การบูรณะแหล่งท่องเที่ยวที่เสื่อมโทรมและส่งเสริมการสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ และขาดการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่องและจริงจังทำให้จังหวัดลำปางเป็นเมืองผ่านไปจังหวัดอื่น

๔.๒.๖ ขาดการสนับสนุนในการพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อลดต้นทุนการผลิต และส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน

๔.๒.๗ ขาดแรงงานด้านการเกษตร และแรงงานมีฝีมือในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและ
การบริการ

๔.๒.๘ ขาดการจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาที่เป็นระบบด้านการท่องเที่ยว

๔.๒.๙ ผลผลิตทางการเกษตรซึ่งเป็นที่ต้องการของประชาชนในพื้นที่มีน้อยไม่เพียงพอ
ต่อความต้องการ

๔.๒.๑๐ ขาดความร่วมมืออย่างจริงจังของผู้ประกอบการ และบุคลากรภาคธุรกิจ

๔.๒.๑๑ ขาดกรรมกลุ่มด้านการผลิต และไม่มีศูนย์กลางจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร

๔.๒.๑๒ ขาดการสนับสนุนทั้งภาครัฐและเอกชนในด้านเทคโนโลยีเพื่อลดต้นทุนการผลิต

๔.๒.๑๓ ไม่มีการวางแผนพัฒนาแรงงานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด

๔.๒.๑๔ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในศักยภาพของทรัพยากรภายในจังหวัด และ
ไม่สามารถนำไปใช้ได้ถูกต้อง และเหมาะสม

๔.๓ ด้านสังคม

๔.๓.๑ ขาดการสนับสนุนเชิงรุกและนำไปใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาและปราชญ์ท้องถิ่น อีกทั้ง
ขาดการบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

๔.๓.๒ ประชาชนมีค่านิยมในการพึ่งพาคนอื่นโดยไม่คิดช่วยเหลือตนเองก่อน

๔.๓.๓ ประชาชนมีค่านิยมในการบริโภคสินค้านำเข้าจากต่างประเทศและวัฒนธรรม
ต่างประเทศมากขึ้น

๔.๓.๔ มีปัญหาสังคมเพิ่มขึ้นกว่าเดิม เช่น ปัญหาการติดเชื่อเฮโรอีน ปัญหาการฆ่าตัว
ตายในประชากร ปัญหาเด็กเร่ร่อนและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ปัญหายาเสพติดยังคงมีการค้าและการแพร่
ระบาด และปลูกพืชเสพติดอย่างต่อเนื่อง ยาบ้าเป็นยาเสพติดหลัก เด็กและเยาวชนหันมาเสพยาเสพติด
เพิ่มขึ้น

๔.๓.๕ จำนวนผู้พึ่งได้รับการสงเคราะห์มีมากกว่างบประมาณและการสงเคราะห์ของ
หน่วยงานสังคมสงเคราะห์

๔.๓.๖ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพที่ถูกต้อง การบริการทาง
สุขภาพอนามัยไม่ทั่วถึง การให้บริการยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔.๓.๗ การบริการนันทนาการของรัฐยังกระจายอยู่เฉพาะในเขตเมือง

๔.๓.๘ ประชาชนยังมีความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ทั้งที่เกิดจากอุบัติเหตุทางธรรมชาติ
อุบัติเหตุและความเสี่ยงจากอาชญากรรม

๔.๓.๙ ระบบการป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัยยังไม่ดีพอ

๔.๓.๑๐ จังหวัดลำปางยังมีระดับความรุนแรงของปัญหาเด็ก เยาวชนและผู้สูงอายุที่เป็น
ภาระพึ่งพิงทางสังคม

๔.๓.๑๑ การทำงานจากทุกภาคส่วนยังขาดการบูรณาการ

๔.๓.๑๒ ขาดกลไกในการอนุรักษ์ สืบสาน และสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมของจังหวัด

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๔.๑ การแทรกแซงทางการเมือง มีผลต่อการตัดสินใจในการบริหารจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

๔.๔.๒ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจระบบการเมือง ขั้นตอนการทำงานในระดับท้องถิ่น ทำให้การบริหารพัฒนาขาดประสิทธิภาพและขาดการประสานงานที่ดี

๔.๔.๓ ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ทำให้ขาดประสบการณ์และทักษะการทำงานแบบผสมผสาน จึงส่งผลให้ขาดสำนึกในการร่วมมือกันพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมและการประสานงานกันในการทำงาน

๔.๔.๔ การเมืองขาดเสถียรภาพ รัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลต่อการขับเคลื่อนการพัฒนา

๔.๔.๕ ขาดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง ส่งผลให้ขาดการบูรณาการและเชื่อมโยงแผนงานโครงการในทุกระดับของจังหวัด

๔.๔.๖ ระบบงานประชาสัมพันธ์ขาดประสิทธิภาพ

๔.๔.๗ ศักยภาพของทรัพยากรบุคคลทั้งภาครัฐและเอกชนไม่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการอย่างเต็มที่

๔.๔.๘ บุคลากรภาครัฐขาดทักษะการประยุกต์ใช้เครื่องมือทางการบริหารและแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่

๔.๔.๙ มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงของจังหวัดบ่อยครั้ง ทำให้ขาดความต่อเนื่องของนโยบายในการบริหารของจังหวัด

๔.๔.๑๐ ระบบข้อมูลสารสนเทศของจังหวัดยังขาดประสิทธิภาพในการนำไปใช้อย่างแท้จริง

๔.๔.๑๑ การจัดสรรงบประมาณยังไม่ทั่วถึงและเป็นธรรม

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๑ มีปัญหาการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าที่ก่อให้เกิดการชะล้างหน้าดินในบริเวณต้นน้ำ และความตื้นเขินของแหล่งน้ำที่เกิดจากตะกอนดิน ปัญหาการเกิดสัณดอนและปัญหาวัชพืช กีดขวางทางน้ำไหลในบริเวณต้นแม่น้ำวัง

๔.๕.๒ ปัญหาการบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าไม้และการทำลายทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการขาดที่ดินทำกินของราษฎรที่ก่อให้เกิดความเสื่อมโทรม

๔.๕.๓ ขาดมาตรการที่จริงจังและชัดเจนในการควบคุม ป้องกัน และแก้ปัญหาหมอกควันทางอากาศ จากการปล่อยควันเสียของโรงงานอุตสาหกรรม การปล่อยน้ำเสียและระบบการระบายน้ำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้คุณภาพของน้ำในแม่น้ำวัง โดยเฉพาะในเขตเมืองและในเขตโรงงานอุตสาหกรรม เริ่มมีสภาพเสื่อมโทรม

๔.๕.๔ สวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจไม่เพียงพอ

๕.๕.๕ ขาดการสร้างความรู้ความเข้าใจ และจิตสำนึกแก่ประชาชนในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๕.๖ มีการบุกรุกพื้นที่ป่าและทำลายทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง

๕.๕.๗ ขาดการวางแผนบริหารจัดการเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๕.๘ ขาดการบูรณาการจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๕.๕.๙ ประชาชนขาดความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องและเหมาะสม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ถูกกำหนดตามมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยแบ่งภารกิจตามอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน คือ

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๑๗ (๑๓))
- (๒) การสร้างบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๗(๒๑))
- (๔) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๔๕ (๖))
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก (มาตรา๔๕(๖))
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา๔๕(๖))
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือประปา (มาตรา ๔๕ (๖))
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๔๕(๖))
- (๙) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๔๕(๖))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๗ (๖))
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (มาตรา ๑๗ (๑๙))
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งบำรุงสถานพยาบาล (มาตรา ๔๕ (๖))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา๑๗(๒๗))
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ (มาตรา ๔๕(๖))
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๔๕(๖))
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๔๕(๖))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร (มาตรา ๔๕(๖))
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา๔๕(๖))

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิภาพของประชาชน (มาตรา ๑๗(๗))
- (๒) การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๗(๒๓))
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด (มาตรา ๑๗(๒๓))
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล (มาตรา ๔๕(๖))

๕.๔ ด้านการวางแผน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (มาตรา ๔๕(๒) และมาตรา ๑๗(๑))
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง (มาตรา ๑๗(๑๗))
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๗(๔))
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ (มาตรา ๑๗(๑๕))

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๔๕(๗)) และมาตรา ๑๗(๕))
- (๒) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม (มาตรา ๑๗ (๑๐))
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม (มาตรา ๑๗ (๑๑))
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๔๕ (๖))
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๗ (๖))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๗ ทวิ))
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ (มาตรา ๑๗ (๒๐))
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม (มาตรา ๔๕(๖))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓) และ มาตรา ๑๗ (๒))
- (๒) สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๒๕))
- (๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๔๕ (๔) และมาตรา ๑๗ (๔))

- (๔) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๔๕(๕) และมาตรา ๑๗ (๔))
- (๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๒๖))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ผลการวิเคราะห์สภาพสิ่งแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) ดังต่อไปนี้

๑. จุดแข็ง (Strength-S) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

- (๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางเป็นองค์กรที่มีกฎหมายรองรับการปฏิบัติงาน ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- (๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมีผู้บริหารที่มาจาก การเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง ผู้บริหารเป็นคนท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงตามความต้องการของประชาชน มีหลักการบริหารและนโยบายในการทำงานเชิงรุก และมีฝ่ายนิติบัญญัติที่สามารถเรียกเปิดประชุมสภาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- (๓) องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมีงบประมาณมากกว่าหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น มีเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เพียงพอ และทันสมัย ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถกำหนดกรอบการพัฒนาหรือจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว
- (๔) องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ และแนวคิดในการทำงานสมัยใหม่ มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการแบ่งงานกันทำ มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีสถานที่ปฏิบัติงานเอื้อต่อการทำงาน รวมถึงมีการรวมกลุ่มของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๒. จุดอ่อน (Weak - W) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

- (๑) นโยบายของผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล จังหวัด และความต้องการของประชาชน จึงทำให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ไม่ต่อเนื่อง
- (๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่พื้นที่ในความรับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด ทำให้การบริหารจัดการงบประมาณไปสู่พื้นที่ไม่ทั่วถึง และต่อเนื่อง อีกทั้งไม่มีระบบในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างจริงจัง รวมถึงขาดการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานขององค์กร
- (๓) บุคลากรภายในองค์กรขาดการพัฒนาทักษะหรือความชำนาญเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดน้อยลง
- (๔) องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมีส่วนราชการหลายส่วนราชการในการปฏิบัติงานในภาพรวมขาดการทำงานเป็นทีม รวมถึงองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมีทั้งข้าราชการฝ่ายการเมือง และข้าราชการฝ่ายประจำ ทำให้มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการทำงาน

- (๕) ประชาชนไม่รับรู้บทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ขาดความเข้าใจ ในระบบบริหารงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องเป็นองค์กรที่ต้องรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งหมดของประชาชนทุกพื้นที่ ซึ่งปัญหาและความต้องการของประชาชนในเบื้องต้นจะต้องผ่านการแก้ไขมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ก่อนเป็นอันดับแรก เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาล หากเกินศักยภาพ องค์การบริหารส่วนจังหวัดก็จะเข้าไปดำเนินการตามการร้องขอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่นั้น ๆ

๓. โอกาส (Opportunity - O) ที่เอื้อต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

- (๑) นักการเมือง นักวิชาการ และบุคคลที่มีชื่อเสียงสนับสนุนให้มโนนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการตอบรับจากประชาชนในการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการดำเนินการดังกล่าว ทำให้เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- (๒) กระแสการตื่นตัวของประชาชนในเรื่องของการดำรงรักษาไว้ในส่วนของวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น จารีตประเพณี ถิ่นเกิดในจังหวัดลำปาง ส่งผลให้เป็นการเพิ่มมูลค่าทางด้านการท่องเที่ยวทำให้เศรษฐกิจดีขึ้น
- (๓) นโยบายการจัดสวัสดิการสังคมของรัฐบาล ทำให้มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นได้มากยิ่งขึ้น
- (๔) กระแสการตื่นตัวของประชาชนในเรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ประชาชนมีความสนใจและต้องการผลิตภัณฑ์ที่ทำจากผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นมาใช้ในชีวิตประจำวัน
- (๕) สถาบันทางการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นๆ พร้อมสนับสนุนการพัฒนา หรือการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๖) การเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและความมั่นคงซึ่งเอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาต่าง ๆ ขององค์กร

๔. ภัยคุกคาม (Threat - T) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

- (๑) ข้อระเบียบ กฎหมาย ในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งในระหว่างที่เสนอข้อกฎหมาย มีการสั่งการเป็นครั้ง ๆ ไปและแต่ละครั้งการสั่งการไม่เหมือนเดิม และระยะเวลาในการจัดทำแผนและงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สอดคล้องหรือเป็นไปตามระเบียบขององค์กรหรือหน่วยงานส่วนภูมิภาค ทำให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและอาจทำให้เกิดสภาวะการตกต่ำของเศรษฐกิจ ทำให้การบริหารงบประมาณไม่เป็นไปตามที่ได้วางแผนการดำเนินการไว้
- (๒) บุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนยึดถือวัฒนธรรมองค์กรเก่า ๆ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร
- (๓) การดำเนินการโครงการตามนโยบายของผู้บริหารขัดต่อข้อระเบียบ กฎหมาย ทำให้ถูกตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการโครงการที่ดีและประโยชน์ได้อย่างต่อเนื่อง
- (๔) การเมืองขาดเสถียรภาพ รัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในทุกระดับของประเทศ สถานการณ์ทางการเมืองที่ยังไม่นิ่งส่งผลต่อการเดินทางท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างรวดเร็วและทันต่อความต้องการของประชาชน โดยใช้ระบบ GIS รวมถึงการวางแผนป้องกันน้ำท่วมในพื้นที่ซ้ำซากและการแก้ปัญหาภัยแล้งโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัด เช่นการพัฒนาสวนสาธารณะหนองกระเทียม ให้เป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ตามธรรมชาติ ด้วยการจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งในวันหยุดสุดสัปดาห์และวันสำคัญประจำปี และสร้างสนามกีฬาขนาดมาตรฐาน เพื่อยกระดับกีฬาต่าง ๆ และจัดกิจกรรมกีฬานักเรียนและเยาวชน แก้ปัญหายาเสพติด ส่งเสริมและสนับสนุนให้ลำปางเป็นศูนย์กลางจัดแข่งขันกีฬาของภูมิภาค

๒. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

การส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยว โดยการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ที่มีศักยภาพ และยกระดับการพัฒนากิจกรรมประเพณีต่าง ๆ ให้เป็นกิจกรรมสำคัญในระดับอำเภอและระดับจังหวัดควบคู่กับการประชาสัมพันธ์เชิญชวนนักท่องเที่ยวชาวไทยและต่างชาติให้เข้ามาเยี่ยมเยือนสถานที่เหล่านั้น รวมทั้งการสร้างร่วมมือเป็นภาคีกับองค์กรต่าง ๆ ในจังหวัด เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวที่ครบวงจรในเขตภาคเหนือตอนบน

๓. ด้านส่งเสริมและสนับสนุนด้านสังคมสงเคราะห์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส

การส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับเด็ก เยาวชน สตรี ผู้ด้อยโอกาส อสม. และผู้สูงอายุอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้กลุ่มมีความเข้มแข็งและมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาสังคม

๔. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

ส่งเสริมพัฒนาสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนของจังหวัดลำปาง โดยพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ การหาตลาดเพิ่มช่องทางขายสินค้า สร้างตราสินค้าใหม่จากภูมิปัญญาท้องถิ่นของลำปาง เชื่อมโยงเครือข่ายสารสนเทศสู่ตลาดโลก รวมทั้งส่งเสริมอาชีพ สร้างงานให้แก่ราษฎรในพื้นที่ต่าง ๆ ของจังหวัดลำปาง

๕. ด้านส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา ศาสนา บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

พัฒนาด้านการศึกษา ทั้งในและนอกระบบ เน้นการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานการศึกษา กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาความรู้ของเด็กและเยาวชน กลุ่มสตรี ผู้สูงอายุ โดยนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้รองรับการดำเนินงานให้ไปอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง พัฒนาการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม โดยยกระดับความรู้ให้มีมาตรฐานสากลด้วยการส่งเสริมการอ่าน จัดกิจกรรมส่งเสริมครูสอนดี ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมด้านการจัดการคุณภาพของสิ่งแวดล้อม โดยให้ลดการใช้ทรัพยากร ส่งเสริมการฟื้นฟูป่าไม้ตามแนวทางพระราชดำริ โดยเฉพาะในเขตฝายต้นน้ำลำธาร รณรงค์งดเผาป่าในช่วงฤดูแล้งเพื่อแก้ปัญหาหมอกควัน การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการขยะมูลฝอยแบบครบวงจร

๗. ด้านการวางแผน

จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนด

๖.๒ การกิจกรรม

๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

พัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติสาธารณะ โดยการเน้นการบริหารความเสี่ยงกรณีเกิดภัยพิบัติคุกคามทั้งทางธรรมชาติและที่มนุษย์ก่อขึ้น เพื่อป้องกัน แก้อันตราย บรรเทา และฟื้นฟูความเสียหายจากภัยเหล่านั้นส่งเสริมประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ซึ่งในการดำเนินกิจการตามอำนาจหน้าที่นั้น ปัจจัยทางการบริหารที่ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ คน หรือบุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะคนจะเป็นผู้ใช้ปัจจัยทางการบริหาร อื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้ การดำเนินงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จ หรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรที่นำมาใช้เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลของส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ก.จ.จ.ลำปาง ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๔๕ ได้มีมติประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้น โดยประธาน ก.จ.จ.ลำปาง ได้ลงนามในประกาศเมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เป็นต้นไป และองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางเป็นหน่วยงานที่มีส่วนราชการในสังกัดที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการตามอำนาจหน้าที่ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฐานะเป็นกอง)
๒. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๓. กองแผนและงบประมาณ
๔. กองคลัง
๕. กองช่าง
๖. กองพัสดุและทรัพย์สิน
๗. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน (ฐานะต่ำกว่ากอง)

ซึ่งส่วนราชการดังกล่าวข้างต้นจะต้องมีบุคลากรที่ประกอบด้วย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นผู้ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๒๑๐ อัตรา กรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา (กรณีอัตราตำแหน่งว่างลงให้ในทุกรณีให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ มีลูกจ้างประจำเกษียณอายุจำนวน ๓ อัตรา ส่วนอัตราตำแหน่งที่ว่างยุบเลิกไป คงเหลืออัตราลูกจ้างประจำทั้งหมดจำนวน ๓๐ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๖๔ คน และข้าราชการครูจำนวน ๒๒ อัตรารวมทั้งสิ้น

๔๒๖ อัตรา แต่เนื่องจากปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จากเดิมตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พร้อมทั้งรองรับภารกิจตามนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้ท้องถิ่นแก้ปัญหาโดยท้องถิ่น และมีความ ต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนด โครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใน ส่วนของพนักงานจ้างถือว่าเป็นบุคลากรสำคัญในการช่วยปฏิบัติงานซึ่งปัญหาของการดำเนินกิจการไม่เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ก็เนื่องจากมีอัตรากำลังไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า จากประเด็นดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ขึ้น โดยกำหนดตำแหน่งต่างๆ และกรอบอัตรากำลังให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่และปริมาณ งานในความรับผิดชอบ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานภารกิจของแต่ละส่วนราชการเพื่อให้การ ดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ประชาชนและประเทศชาติอย่างยั่งยืน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาความ ต้องการของประชาชน และได้นำผลการวิเคราะห์มากำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานเลือกตั้ง - งานรัฐพิธี งานพิธีอื่นๆ - งานรักษาความสะอาดและรักษาความ ปลอดภัยสถานที่ราชการของ อบจ. - งานประสานหน่วยงานอื่น - งานอื่นๆ ที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ <p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่และสวัสดิการข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง - งานเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการ อบจ - งานพัฒนาบุคลากร 	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานเลือกตั้ง - งานรัฐพิธี งานพิธีอื่นๆ - งานรักษาความสะอาดและรักษาความ ปลอดภัยสถานที่ราชการของ อบจ. - งานประสานหน่วยงานอื่น - งานอื่นๆ ที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ <p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่และสวัสดิการข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง - งานเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการ อบจ - งานพัฒนาบุคลากร 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๓ ฝ่ายนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ - งานตราข้อบัญญัติ อบจ. ที่มีใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย - งานนิติกรรมสัญญา - งานรับเรื่องร้องทุกข์ เรื่องร้องเรียน - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสาธารณูปการ <p>๑.๔ ฝ่ายประชาสัมพันธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ อบจ. - งานเผยแพร่สนับสนุนนโยบายของ อบจ. จังหวัดและรัฐบาล - งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัย วางแผนด้านประชาสัมพันธ์โดยรวบรวมความคิดเห็นของเกี่ยวกับงานในหน้าที่ - รวบรวมข้อมูลสถิติต่างๆ - งานสารสนเทศ - งานปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๑.๕ ฝ่ายการพาณิชย์และการลงทุน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการพาณิชย์ - งานจัดหาผลประโยชน์ในทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง - งานส่งเสริมการลงทุน - งานจัดตั้ง บำรุงรักษา และบริหารจัดการสถานธนานุบาล (โรงรับจำนำ) - งานให้คำปรึกษาและความเห็นทางกฎหมาย - งานจัดตั้งและดูแลตลาดกลางพืชผลทางการเกษตรในจังหวัดลำปางเช่น ข้าวโพด สับปะรด - งานเกี่ยวกับการดำเนินการทางนิติกรรมสัญญา/วิเคราะห์แก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนด้านการจัดหาประโยชน์ 	<p>๑.๓ ฝ่ายนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ - งานตราข้อบัญญัติ อบจ. ที่มีใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย - งานนิติกรรมสัญญา - งานรับเรื่องร้องทุกข์ เรื่องร้องเรียน - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสาธารณูปการ <p>๑.๔ ฝ่ายประชาสัมพันธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ อบจ. - งานเผยแพร่สนับสนุนนโยบายของ อบจ. จังหวัดและรัฐบาล - งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัย วางแผนด้านประชาสัมพันธ์โดยรวบรวมความคิดเห็นของเกี่ยวกับงานในหน้าที่ - รวบรวมข้อมูลสถิติต่างๆ - งานสารสนเทศ - งานปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๑.๕ ฝ่ายการพาณิชย์และการลงทุน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการพาณิชย์ - งานจัดหาผลประโยชน์ในทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง - งานส่งเสริมการลงทุน - งานจัดตั้ง บำรุงรักษา และบริหารจัดการสถานธนานุบาล (โรงรับจำนำ) - งานให้คำปรึกษาและความเห็นทางกฎหมาย - งานจัดตั้งและดูแลตลาดกลางพืชผลทางการเกษตรในจังหวัดลำปางเช่น ข้าวโพด สับปะรด - งานเกี่ยวกับการดำเนินการทางนิติกรรมสัญญา/วิเคราะห์แก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนด้านการจัดหาประโยชน์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๖ ฝ่ายการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านสาธารณสุข - งานป้องกันและบำบัดโรค - งานสร้างเสริมสุขภาพอนามัย - งานควบคุมป้องกัน บำบัดและแก้ไข ปัญหาเสพติด - งานส่งเสริมสนับสนุนอาสาสมัครสาธารณสุข มูลฐาน (อสม.) - งานสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล <p>๒. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการประชุม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุม - การจัดทำระเบียบวาระและรายงานการประชุมสภาและคณะกรรมการต่างๆ ของสภา อบจ. - งานกฎหมายและระเบียบข้อบังคับการประชุม <p>๒.๒ ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติของสภา และคณะกรรมการของสภา อบจ. - งานระเบียบและทะเบียนประวัติตลอดจน สิทธิสวัสดิการของสมาชิกสภา อบจ. - งานเลขานุการประธานและรองประธานสภา อบจ. - งานส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกสภา อบจ. - งานเกี่ยวกับการตั้งกระทู้ถาม และ ข้อสอบถามข้อซักถามของสมาชิกสภา อบจ. <p>๒.๓ ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประชาสัมพันธ์กิจการสภา อบจ. - การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการปกครองท้องถิ่น - งานส่งเสริมประชาธิปไตย - งานประชาคม และงานอื่นๆ 	<p>๑.๖ ฝ่ายการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านสาธารณสุข - งานป้องกันและบำบัดโรค - งานสร้างเสริมสุขภาพอนามัย - งานควบคุมป้องกัน บำบัดและแก้ไข ปัญหาเสพติด - งานส่งเสริมสนับสนุนอาสาสมัครสาธารณสุข มูลฐาน (อสม.) - งานสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล <p>๒. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการประชุม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุม - การจัดทำระเบียบวาระและรายงานการประชุมสภาและคณะกรรมการต่างๆ ของสภา อบจ. - งานกฎหมายและระเบียบข้อบังคับการประชุม <p>๒.๒ ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติของสภา และคณะกรรมการของสภา อบจ. - งานระเบียบและทะเบียนประวัติตลอดจน สิทธิสวัสดิการของสมาชิกสภา อบจ. - งานเลขานุการประธานและรองประธานสภา อบจ. - งานส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกสภา อบจ. - งานเกี่ยวกับการตั้งกระทู้ถาม และ ข้อสอบถามข้อซักถามของสมาชิกสภา อบจ. <p>๒.๓ ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประชาสัมพันธ์กิจการสภา อบจ. - การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการปกครองท้องถิ่น - งานส่งเสริมประชาธิปไตย - งานประชาคม และงานอื่นๆ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองแผนและงบประมาณ</p> <p>๓.๑ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานการจัดทำแผนพัฒนา อบจ. - งานการประสานการจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่นจังหวัดลำปาง - งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา อบจ. - งานศูนย์ข้อมูลการพัฒนาท้องถิ่นจังหวัดลำปาง - งานศูนย์ข้อมูลการพัฒนาของ อบจ.ลำปาง <p>๓.๒ ฝ่ายงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย - การโอนงบประมาณ - การแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณ - งานโครงการเงินอุดหนุน - การจัดทำงบประมาณรายจ่าย - การบันทึกบัญชีและการจัดทำรายงานการเงิน ด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของอปท. (E-LAAS) <p>๓.๓ ฝ่ายพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาสังคมและส่งเสริมอาชีพ การปฏิบัติตามแผนพัฒนาโครงการประจำปี - งานเกี่ยวกับกับพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชนพื้นที่จังหวัดลำปาง - งานข้อมูลการพัฒนาเศรษฐกิจขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดลำปาง และการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดลำปาง <p>๓.๔ ฝ่ายติดตามและประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรวบรวมข้อมูลสถิติ และจัดทำรายงาน ผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนา/โครงการ ประจำปี - งานติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผน พัฒนา อบจ. รายไตรมาส - งานตรวจติดตามประเมินผลการดำเนินการแผน พัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางประจำปี - งานคณะกรรมการติดตามและประเมินผล แผนพัฒนา อบจ. 	<p>๓. กองแผนและงบประมาณ</p> <p>๓.๑ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานการจัดทำแผนพัฒนา อบจ. - งานการประสานการจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่นจังหวัดลำปาง - งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา อบจ. - งานศูนย์ข้อมูลการพัฒนาท้องถิ่นจังหวัดลำปาง - งานศูนย์ข้อมูลการพัฒนาของ อบจ.ลำปาง <p>๓.๒ ฝ่ายงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย - การโอนงบประมาณ - การแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณ - งานโครงการเงินอุดหนุน - การจัดทำงบประมาณรายจ่าย - การบันทึกบัญชีและการจัดทำรายงานการเงิน ด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของอปท. (E-LAAS) <p>๓.๓ ฝ่ายพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาสังคมและส่งเสริมอาชีพ การปฏิบัติตามแผนพัฒนาโครงการประจำปี - งานเกี่ยวกับกับพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชนพื้นที่จังหวัดลำปาง - งานข้อมูลการพัฒนาเศรษฐกิจขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดลำปาง และการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดลำปาง <p>๓.๔ ฝ่ายติดตามและประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรวบรวมข้อมูลสถิติ และจัดทำรายงาน ผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนา/โครงการ ประจำปี - งานติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผน พัฒนา อบจ. รายไตรมาส - งานตรวจติดตามประเมินผลการดำเนินการแผน พัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางประจำปี - งานคณะกรรมการติดตามและประเมินผล แผนพัฒนา อบจ. 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>-งานบันทึกข้อมูลสารสนเทศการบริหารจัดการเพื่อการวางแผนและการประเมินการใช้จ่าย งบประมาณของ อบจ. (E-PLAN)</p> <p>- งานพัฒนาระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>- งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร/กิจกรรมทางอินเทอร์เน็ต</p> <p>- งานประเมินผลแผนงาน/โครงการ</p> <p>- งานรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาของอบจ. ประจำปี</p> <p>๔. กองคลัง</p> <p>๔.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <p>- การเบิกจ่าย รับ นำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารแทนการเงิน</p> <p>- งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา</p> <p>- งานการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และงานอื่นๆ</p> <p>- งานเกี่ยวกับการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ</p> <p>- งานการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และงานอื่นๆ</p> <p>- งานจัดสรรเงินต่างๆ</p> <p>- งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ</p> <p>- งานวิชาการด้านการเงิน</p> <p>๔.๒ ฝ่ายบัญชี</p> <p>- งานจัดทำงบประมาณ งบแสดงฐานะการเงิน</p> <p>- งานจัดทำบทดลองประจำเดือน/ประจำปี</p> <p>- งานจัดทำบัญชีทุกประเภท</p> <p>- งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่ายทุกประเภท</p> <p>- งานตรวจสอบบัญชี</p> <p>- งานวิชาการด้านการเงินและบัญชี</p> <p>- งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการแก่หน่วยงานท้องถิ่นอื่น</p> <p>๔.๓ ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>- งานจัดเก็บรายได้</p> <p>- งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้</p> <p>- งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้</p> <p>- งานทะเบียนข้อมูลผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น</p>	<p>-งานบันทึกข้อมูลสารสนเทศการบริหารจัดการเพื่อการวางแผนและการประเมินการใช้จ่าย งบประมาณของ อบจ. (E-PLAN)</p> <p>- งานพัฒนาระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>- งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร/กิจกรรมทางอินเทอร์เน็ต</p> <p>- งานประเมินผลแผนงาน/โครงการ</p> <p>- งานรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาของอบจ. ประจำปี</p> <p>๔. กองคลัง</p> <p>๔.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <p>- การเบิกจ่าย รับ นำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารแทนการเงิน</p> <p>- งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา</p> <p>- งานการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และงานอื่นๆ</p> <p>- งานเกี่ยวกับการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ</p> <p>- งานการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และงานอื่นๆ</p> <p>- งานจัดสรรเงินต่างๆ</p> <p>- งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ</p> <p>- งานวิชาการด้านการเงิน</p> <p>๔.๒ ฝ่ายบัญชี</p> <p>- งานจัดทำงบประมาณ งบแสดงฐานะการเงิน</p> <p>- งานจัดทำบทดลองประจำเดือน/ประจำปี</p> <p>- งานจัดทำบัญชีทุกประเภท</p> <p>- งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่ายทุกประเภท</p> <p>- งานตรวจสอบบัญชี</p> <p>- งานวิชาการด้านการเงินและบัญชี</p> <p>- งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการแก่หน่วยงานท้องถิ่นอื่น</p> <p>๔.๓ ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>- งานจัดเก็บรายได้</p> <p>- งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้</p> <p>- งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้</p> <p>- งานทะเบียนข้อมูลผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองช่าง</p> <p>๕.๑ ฝ่ายสำรวจและออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจออกแบบและจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม - งานควบคุมงานอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานรวบรวมจัดเก็บประวัติโครงการต่าง ๆ - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านวิชาการด้านเทคนิคแก่หน่วยงานท้องถิ่นอื่น - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานแผนการปฏิบัติงานประจำปี <p>๕.๒ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการปฏิบัติงานประจำปี - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมอาคารตามกฎหมาย - งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาอาคาร - งานให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านวิชาการและเทคนิคแก่หน่วยงานท้องถิ่นอื่น <p>๕.๓ ฝ่ายเครื่องกล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลประจำปี - งานรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานแผนงานและการควบคุมการบำรุงรักษาซ่อมแซมเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น - งานให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านวิชาการด้านเทคนิคและเครื่องจักรกลแก่หน่วยงานท้องถิ่นอื่น <p>๕.๔ ฝ่ายสาธารณภัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม - งานจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ - งานจัดการคุ้มครองดูแลรักษาทรัพยากร ธรรมชาติ 	<p>๕. กองช่าง</p> <p>๕.๑ ฝ่ายสำรวจและออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจออกแบบและจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม - งานควบคุมงานอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานรวบรวมจัดเก็บประวัติโครงการต่าง ๆ - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านวิชาการด้านเทคนิคแก่หน่วยงานท้องถิ่นอื่น - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานแผนการปฏิบัติงานประจำปี <p>๕.๒ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการปฏิบัติงานประจำปี - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมอาคารตามกฎหมาย - งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาอาคาร - งานให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านวิชาการและเทคนิคแก่หน่วยงานท้องถิ่นอื่น <p>๕.๓ ฝ่ายเครื่องกล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลประจำปี - งานรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานแผนงานและการควบคุมการบำรุงรักษาซ่อมแซมเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น - งานให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านวิชาการด้านเทคนิคและเครื่องจักรกลแก่หน่วยงานท้องถิ่นอื่น <p>๕.๔ ฝ่ายสาธารณภัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม - งานจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ - งานจัดการคุ้มครองดูแลรักษาทรัพยากร ธรรมชาติ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการออกแบบและสำรวจ พิจารณาการตรวจสอบค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ และวิจัยวางโครงการก่อสร้าง ให้คำปรึกษาแนะนำในงาน ด้านวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานสวนสาธารณะ</p> <p>๕.๕ ฝ่ายการผังเมืองและงานอาคารสถานที่</p> <p>- งานผังเมือง</p> <p>- งาน พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร</p> <p>- งานให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านวิชาการ การผังเมือง</p> <p>- การควบคุมบังคับใช้ผังเมืองระดับต่าง ๆ</p> <p>- การดำเนินการวางแผนและวางโครงการ ผังเมืองโดยเฉพาะทางด้านกรวางแผนผังการใช้ ประโยชน์ที่ดินทุกประเภท ระบบเส้นทางคมนาคม และขนส่ง การวางแผนระบบกิจการสาธารณูปโภค สาธารณูปการบริการชุมชนและแผนผังอื่นๆ</p> <p>- งานบำรุงรักษาอาคารและภูมิทัศน์สำนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง</p> <p>- งานจัดสถานที่กิจกรรมโครงการต่างๆ ขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดลำปาง</p> <p>- งานบริการทั่วไป</p> <p>๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>- งานแผนงานและวิชาการ</p> <p>- งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>- งานการศึกษาพิเศษ (กรณีที่อยู่ไอออนศูนย์ / โรงเรียนการศึกษาพิเศษ)</p> <p>๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>- งานศึกษานอกระบบ</p> <p>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>- งานห้องสมุดประชาชน</p> <p>- งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม</p> <p>- งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>- ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการออกแบบและสำรวจ พิจารณาการตรวจสอบค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ และวิจัยวางโครงการก่อสร้าง ให้คำปรึกษาแนะนำใน งานด้านวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานสวนสาธารณะ</p> <p>๕.๕ ฝ่ายการผังเมืองและงานอาคารสถานที่</p> <p>- งานผังเมือง</p> <p>- งาน พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร</p> <p>- งานให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านวิชาการ การผังเมือง</p> <p>- การควบคุมบังคับใช้ผังเมืองระดับต่าง ๆ</p> <p>- การดำเนินการวางแผนและวางโครงการผังเมือง โดยเฉพาะทางด้านกรวางแผนผังการใช้ประโยชน์ ที่ดินทุกประเภท ระบบเส้นทาง การวางแผนระบบกิจการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ บริการชุมชนและแผนผังอื่นๆ</p> <p>- งานบำรุงรักษาอาคารและภูมิทัศน์สำนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง</p> <p>- งานจัดสถานที่กิจกรรมโครงการต่างๆ ขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดลำปาง</p> <p>- งานบริการทั่วไป</p> <p>๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>- งานแผนงานและวิชาการ</p> <p>- งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>- งานการศึกษาพิเศษ (กรณีที่อยู่ไอออนศูนย์ / โรงเรียนการศึกษาพิเศษ)</p> <p>๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>- งานศึกษานอกระบบ</p> <p>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>- งานห้องสมุดประชาชน</p> <p>- งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม</p> <p>- งานบริหารงานทั่วไป</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๗. กองพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๗.๑ ฝ่ายพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ - งานจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง - งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ <p>๗.๒ ฝ่ายทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน - งานควบคุม ตรวจสอบ การรับ-จ่ายพัสดุ - งานเกี่ยวกับการจำหน่ายพัสดุ และทรัพย์สิน - งานการอนุญาตให้หน่วยงานอื่นใช้ทรัพย์สิน - งานซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ทุกชนิด <p>๗.๓ ฝ่ายวิชาการพัสดุและประมวลผล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมวลด้วยเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ - งานวิชาการพัสดุ - งานการศึกษาวิเคราะห์ ให้ความเห็นปัญหา ข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานพัสดุ - งานรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนการจัดหาพัสดุและแผนปฏิบัติการจัดซื้อ จัดจ้าง - งานติดตามและประมวลผลพัสดุ <p>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของ สำนักปลัด อบจ. และทุกส่วนราชการในสังกัด อบจ. - งานวางแผนการควบคุมดูแล การตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแผนและติดตามผลของส่วนราชการ โดยเสนอต่อผู้บริหาร อบจ. พิจารณาสั่งการ 	<p>๗. กองพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๗.๑ ฝ่ายพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ - งานจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง - งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ <p>๗.๒ ฝ่ายทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน - งานควบคุม ตรวจสอบ การรับ-จ่ายพัสดุ - งานเกี่ยวกับการจำหน่ายพัสดุ และทรัพย์สิน - งานการอนุญาตให้หน่วยงานอื่นใช้ทรัพย์สิน - งานซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ทุกชนิด <p>๗.๓ ฝ่ายวิชาการพัสดุและประมวลผล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมวลด้วยเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ - งานวิชาการพัสดุ - งานการศึกษาวิเคราะห์ ให้ความเห็นปัญหา ข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานพัสดุ - งานรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนการจัดหาพัสดุและแผนปฏิบัติการจัดซื้อ จัดจ้าง - งานติดตามและประมวลผลพัสดุ <p>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของ สำนักปลัด อบจ. และทุกส่วนราชการในสังกัด อบจ. - งานวางแผนการควบคุมดูแล การตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแผนและติดตามผลของส่วนราชการ โดยเสนอต่อผู้บริหาร อบจ. พิจารณาสั่งการ 	

๘.๒ การกำหนดตำแหน่ง

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
นักบริหารงาน อบจ ๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงาน อบจ ๘	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
สำนักปลัดอบจ.(๐๑) (๔๔)								
นักบริหารงานทั่วไป ๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ๗	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ๖	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุข ๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ๗วช	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ๗ว	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการประชาสัมพันธ์ ๗ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการประชาสัมพันธ์ ๓ - ๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ ๖ว	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ ๓ - ๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บุคลากร ๗ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บุคลากร ๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บุคลากร ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๗ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๖ว	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓-๕/๖ว	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ปรับเกลี่ย
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๖	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๕	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
นักวิชาการพัฒนาการท่องเที่ยว ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ ๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ ๒ - ๔ /๕	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	
ลูกจ้างประจำ (๓)								
นักการภารโรง	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	ตัดโอนปี ๕๙
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบเลิก
พนักงานประสานงานชนบท	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
พนักงานจ้าง (๒๑)								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยบุคลากร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองกิจการสภา อบจ.(๐๒) (๑๓)								
นักบริหารงานทั่วไป ๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ๗	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นิติกร ๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๗ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓-๕/๖ว	๑	-	-	-	-๑	-	-
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-

๒๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
เจ้าพนักงานธุรการ ๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ (๑) นักการภารโรง	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ขอเพิ่มปี ๕๙
พนักงานจ้าง (๒) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองแผนและงบประมาณ(๐๓) (๒๓)								
นักบริหารงานนโยบายและแผน ๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานนโยบายและแผน ๗	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักบริหารงานนโยบายและแผน ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๗	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๕	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ ๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ ๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ ๓-๕/๖ว	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔-๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ (๑)								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง (๗)								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

๒๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง(๐๔) (๒๙)								
นักบริหารงานการคลัง ๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ๗	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๑-๓/๔	๑	-	-	-	- ๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๖	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๕	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕	๒	๒	๒	๒	-	-	-
นักวิชาการการเงินและบัญชี ๗ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักวิชาการการเงินและบัญชี ๕	๒	๒	๒	๒	-	-	-
นักวิชาการการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ ๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานจ้าง (๓)							
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
กองช่าง(๐๕) (๕๙)							
นักบริหารงานช่าง ๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักบริหารงานช่าง ๗	๕	๕	๕	๕	-	-	-
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าพนักงานธุรการ ๔	๒	๒	๒	๒	-	-	-

๒๔

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
เจ้าพนักงานธุรการ ๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ถ่ายโอน ๓
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สถาปนิก ๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ ๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ๗ว	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
นายช่างโยธา ๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ๕	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างโยธา ๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
นายช่างผังเมือง ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรไฟฟ้า ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

วิศวกรเครื่องกล ๘ วช	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ถ่ายโอน ๒
วิศวกรโยธา ๗ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักผังเมือง ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ๕	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
วิศวกรโยธา ๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรสิ่งแวดล้อม ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเครื่องกล ๗ว	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นายช่างเครื่องกล ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเครื่องกล ๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเครื่องกล ๒-๔/๕	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ (๒๔)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างยุบเลิก
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๘	๗	๗	๗	-๑	-	-	ถ่ายโอน ๓
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๘	๘	๘	๘	-	-	-	ถ่ายโอน ๔
คนสวน	๖	๔	๔	๔	-๒	-	-	ว่างยุบเลิก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบเลิก
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบเลิก
พนักงานจ้าง (๑๑๓)								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสวนสาธารณะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๖	๖	๖	๖	-	-	-
ผู้ช่วยสถาปนิก	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๔	๔	๔	๔	-	-	-
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๔	๔	๔	๔	-	-	-
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานขับรถยนต์	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๖	๖	๖	๖	-	-	-
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๖	๖	๖	๖	-	-	-
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-
คนงาน(บริการชุมชน)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-
คนสวน	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-
คนงาน (กรุยทาง ถางป่า)	๗	๗	๗	๗	-	-	-
คนงาน(บรรเทาสาธารณภัย)	๖	๖	๖	๖	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม							
(๐๘) (๑๖)							
นักบริหารการศึกษา ๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักบริหารการศึกษา ๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักบริหารการศึกษา ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ ๓	๒	๒	๒	๒	-	-	-

๒๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓-๕/๖ ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กองพัสดุและทรัพย์สิน(๒๑) (๒๐)								
นักบริหารงานการคลัง ๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ๗	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ ๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการเงินและบัญชี ๗ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ๕	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่พัสดุ ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่พัสดุ ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่พัสดุ ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง (๑)								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๐๕	๔๐๒	๔๐๒	๔๐๒	-๓	-	-	

หมายเหตุ	อัตรากำลังข้าราชการเดิม	จำนวน	๒๑๐	อัตรา (ถ่ายโอน ๕ อัตรา)
	อัตรากำลังที่เพิ่มใหม่	จำนวน	-	อัตรา
	รวมเป็น	จำนวน	๒๑๐	อัตรา
	อัตรากำลังลูกจ้างประจำเดิม	จำนวน	๓๒	อัตรา (ถ่ายโอน ๘ อัตรา)
	อัตรากำลังที่เพิ่มใหม่	จำนวน	-	อัตรา
	อัตรากำลังเกษียณอายุ(ยุบเลิก)	จำนวน	๓	อัตรา
	รวมเป็น	จำนวน	๒๙	อัตรา
	อัตรากำลังพนักงานจ้างเดิม	จำนวน	๑๖๓	อัตรา
	อัตรากำลังที่เพิ่มใหม่	จำนวน	-	อัตรา
	รวมเป็น	จำนวน	๑๖๓	อัตรา
	รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	จำนวน	๔๐๒	อัตรา

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
โรงเรียนวอแก้ววิทยา								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗ อัตราเป็น อัตราที่กำหนด เพื่อเป็นข้อมูลใน การขอรับการ จัดสรรอัตรากำลัง จากกรมส่งเสริม การปกครองส่วน ท้องถิ่น
ครู คศ.๓	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู คศ.๒	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ครู คศ.๑	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	

หมายเหตุ	อัตรากำลังข้าราชการครูเดิม	จำนวน	๒๒	อัตรา
	อัตรากำลังลูกจ้างประจำเดิม	จำนวน	๑	อัตรา (ถ่ายโอน)
	อัตรากำลังพนักงานจ้างเดิม	จำนวน	๑	อัตรา
	อัตรากำลังที่เพิ่มใหม่	จำนวน	-	อัตรา
	รวมเป็นอัตรากำลังทั้งสิ้น	จำนวน	๒๔	อัตรา

“อัตรากำลังตำแหน่งครูผู้ช่วย ๗ อัตรา การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้ง
อนุมัติจัดสรรอัตรากำลัง จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”