



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน**  
**อำเภอลำพูน จังหวัดนครศรีธรรมราช**

---

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง สอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา มีโครงสร้างส่วนการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ มีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ตามพระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและ ตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบ อัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้ การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคน ให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต



๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง )โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงาน ผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสม หรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น การกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการ บางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณ อัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและ ในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด



๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมาก น้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุ ของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจ ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการ นำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของ งานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐาน ที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการ กำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดกรอบตำแหน่งใน ประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุน ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ให้สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรกำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง วิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผน กรอบอัตรกำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น



- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ย อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

##### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณะ ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรายังคงเป็นปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก็คือ ด้านงบประมาณ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด แก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างที่สุด ส่วนอีกปัญหาที่สำคัญ และจำเป็นจะต้องวางแผน รองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของชุมชน คือ การวางแผนผังเมือง เพื่อจัดระบบผังเมือง รองรับปัญหาในอนาคต ซึ่งปัญหาผังเมืองนี้ในเมืองใหญ่ๆ หรือชุมชนใหญ่กำลังประสบปัญหา เพราะไม่มีการ วางแผนรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการวางแผนผังเมือง เพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัญหา หรือประสบกับปัญหาที่ไม่รุนแรงมากนัก

##### ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคม ส่วนใหญ่เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านมีสภาพสร้างมานานบางเส้นทางไม่ได้รับการซ่อมแซมชำรุดเสียหายและเป็นหลุมเป็นบ่อ บางเส้นทางเป็นถนนลูกรัง ในช่วงฤดูฝนทำให้ถนนลื่นจนทำให้เกิดอุบัติเหตุ และประชาชนที่สัญจร ไป-มา ไม่สะดวกและได้รับความเดือดร้อนซึ่งมีปริมาณของยานพาหนะผ่านไปมามากพอสมควร

๒. รางระบายน้ำไม่มีท่อระบายน้ำ ลำห้วย หนอง คลอง บางแห่งยังมีสภาพแคบและตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมกีดขวางทางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำยังถูกน้ำกัดเซาะพังทลายต้องแก้ไขปัญหาทุกปีและบางแห่งท่อระบายน้ำเล็กทำให้การระบายน้ำในช่วงฤดูน้ำหลากไม่ทันทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

๓. ไฟฟ้าและแสงสว่าง ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ไม่ได้รับการซ่อมแซมหรือขยายเขตไฟฟ้า สาธารณะอย่างทั่วถึง แสงสว่างไม่เพียงพออาจก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้เนื่องจากเป็น ช่องทางให้ขโมยหรือกลุ่มมิจฉาชีพ

๔. มีระบบประปา มีการผลิตน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคสนองต่อความต้องการของประชาชนในบางพื้นที่ระบบประปาเข้าไม่ถึงทุกครัวเรือน แต่ก็มีปัญหาในระบบประปาหมู่บ้าน ก่อสร้างมานานหลายปีแล้วทำให้ถังลูกบอลเก็บน้ำประปาเป็นสนิม พุพัง ทำให้ต้องซ่อมแซมบ่อยครั้ง จนทำให้ระบบ ประปาเกิดความเสียหาย ชำรุด พัง ต้องทำการซ่อมแซมจนงบประมาณในการบริหารขาดดุล และไม่เพียงพอ



๕. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติในฤดูฝนทำนาปี เกิดปัญหาภัยแล้งทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการทำนา เกษตรกรแก้ไขปัญหาโดยการขุดเจาะบ่อบาดาลในพื้นที่นาของตนเองทำให้เพิ่มต้นทุนการผลิตเช่น ค่าขุดเจาะบ่อบาดาล ค่าไฟฟ้า เป็นต้น

๖. การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ระบบการสื่อสารในปัจจุบันส่วนใหญ่ชาวบ้านจะใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร ส่วนการโทรคมนาคม ระบบอินเทอร์เน็ตมีบริการฟรีที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา

#### การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถพัฒนาหรือแก้ไข ปรับปรุงได้โดยการจัดหาเงินงบประมาณให้ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และในส่วนของพื้นที่ เขตติดต่อกับตำบลข้างเคียง หรือโครงการ/กิจกรรม ที่เกี่วข้องภาพ จะนำแนวทางการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาเพื่อดำเนินการของงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### ความต้องการของประชาชน

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวกทั่วถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. ก่อสร้างและวางท่อระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
๓. ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือนและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๔. ก่อสร้างฝายน้ำล้น ขุดลอกคลอง สระเก็บพักน้ำ
๕. จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำและจัดหาเครื่องกรองน้ำสะอาดในการอุปโภคบริโภค
๖. สนับสนุนปัจจัยในการผลิต
๗. สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน
๘. สร้างตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๙. สนับสนุนอาชีพเสริมและการพัฒนาอาชีพ
๑๐. สนับสนุนงบประมาณในการลงทุน
๑๑. จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. จัดการเผยแพร่ความรู้ให้เห็นถึงโทษของการใช้สารเคมีในพืช
๑๓. สนับสนุนให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา ในด้านเศรษฐกิจนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรายังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมเป็นส่วน ใหญ่ ส่วนอาชีพอื่น เช่น ค่าขาย ธุรกิจรับเหมา ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจยังถือเป็นส่วนน้อย เมื่อเทียบการทำสวนยางพารา ในภาพรวมแล้ว เมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ยังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจ ไม่มีพืชเศรษฐกิจ ที่เด่นชัดที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอก ดังนั้น จึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้ เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขายออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้นำลงทุนในด้านอื่นๆ สร้างรายได้ให้ ประชาชนมากขึ้น ในด้านศักยภาพในการบริหารงาน การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรายังต้องอาศัยงบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาด้านสังคม ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหา สิ่งแวดล้อม ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตร ปัญหาเรื่องน้ำ ปัญหาไม่มีแหล่งจ้างงานภายในชุมชน



ปัญหาประชาชนไม่ มีอาชีพเสริมหลังจากฤดูเก็บเกี่ยว ฯลฯ ซึ่งปัญหาที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาเร่งด่วน บางปัญหาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ ที่ค่อนข้างจำกัด เพื่อบริหารจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์เป็นฐานในด้านเศรษฐกิจ กระตุ้น การใช้จ่าย การลงทุนภายในท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณราให้ ขยายตัวมากขึ้นในอนาคต

#### **ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย**

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา มีอาชีพหลัก คือ การทำสวน ยางพารา ทำไร่ ร่องลงมาเป็น อาชีพรับจ้าง ขอบเขตและปริมาณของปัญหาหรือกลุ่มเป้าหมายก็ยังเป็นกลุ่ม เกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้นอาจ รวมกลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาภาคการเกษตรมาให้ความรู้ ความเข้าใจในทุกด้าน

#### **การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต**

ภาคการเกษตร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ลำพวรรณรา เล็งเห็นความสำคัญเป็นอย่างมาก การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำโครงการ/กิจกรรมจะเน้นหนัก ในเรื่องของภาคการเกษตร อีกทั้ง การเพิ่มพูนความรู้ให้กับเกษตรกร เป็นนโยบายที่ต้องดำเนินการในอนาคต อย่างแน่นอน

#### **ความต้องการของประชาชน**

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ต้องการเพิ่มทักษะในการพัฒนาทาง การเกษตร การแปรรูป ผลผลิตทางการเกษตร และสถานที่จำหน่ายสินค้าที่มั่นคงถาวร

### **๔.๓ ด้านสังคม**

ปัญหาสังคมโดยรวมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ยังเป็นสังคมชนบท กรรมวิธีทางการเกษตรยังอาศัยแรงงานคน ยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์ แม้จะมีการกระจายอำนาจ สู่ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนก็ยังไม่ใช่สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การบริหารงาน เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ สำหรับปัญหาที่น่าจะมี ผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ดังนี้

๑. ปัญหายาเสพติดในชุมชน
๒. ปัญหาฝนแล้งและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำทำให้ไม่สามารถผลิตพืชผลได้
๓. ปัญหาศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย ถูกกลืนจากเยาวชน

ปัญหาด้านสังคมที่กล่าวมาทั้งหมด จะต้องมีการประชาคมหมู่บ้าน เพื่อหาแนวทางแก้ไขและ ป้องกันในอนาคต

#### **ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย**

๑. ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรามีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น แต่กลับไม่มี กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ ผู้สูงอายุสามารถใช้เวลาว่างในการมีชีวิตรอดอยู่นั้นเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

๒. ในเขตพื้นที่ของในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ส่วนใหญ่มีอากาศร้อนชื้น เหมาะแก่การเกิดโรคไข้เลือดออก ในแต่ละปีสถิติการเกิดโรคไข้เลือดออกมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น



๓. เด็กและเยาวชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ขาดการปลูกจิตสำนึกในด้านรักบ้านเกิด รักในอาชีพของพ่อแม่ ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่อายุระหว่าง ๑๘-๓๕ ปีอยู่นอกพื้นที่ไปศึกษาเล่าเรียน หรือไปทำงานที่อื่น ทั้งในพื้นที่ทำการเกษตรมีมากมาย แต่ขาดแรงงานที่สำคัญในการสานต่อสืบทอด อาชีพทำสวนยางพารา และการแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราเพื่อเพิ่มมูลค่า

๔. ปัญหาด้านยาเสพติด เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็น วาระแห่งชาติแต่ปัญหานี้กลับไม่ลดน้อยลงเลย เพราะกลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่ จะมาจากลูกหลานในชุมชน/หมู่บ้าน การปกปิดปัญหาหรือไม่ มีข้อมูลที่เป็นจริง จึงยากแก่การแก้ไข กำหนดมาตรการที่ชัดเจน

### การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณราจะมีการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งทางด้านสาธารณสุขโดยจัดวิทยากรมาอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ และจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา คอยดูแลสอดส่องปัญหาสาธารณสุขภายในชุมชนของตนเอง และติดต่อประสานมายังองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ความช่วยเหลือ และจัดให้มีโครงการด้านสาธารณสุขลงไปยังชุมชน/หมู่บ้านต่างๆ อย่างทั่วถึง ส่วนในด้านการลดปัญหาต่างๆ ในเด็กและ เยาวชน สิ่งสำคัญการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีทั้งเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม สามารถช่วยได้ดีและลงทุนน้อย เช่น การฝึกปลูกจิตสำนึกในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของหมู่บ้าน/ชุมชน ให้เด็กและเยาวชนเล็งเห็นความสำคัญในถิ่นที่อยู่บ้านเกิด อาชีพดั้งเดิม ส่วนเรื่องของยาเสพติดจัดอบรมทั้งทางโลกและทางธรรม เพื่อให้กลุ่มนี้ได้รับรู้ถึงโทษของยาเสพติด ก็สามารถลดปัญหาลงได้ และการส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมของเด็กและเยาวชน มีการส่งเสริมโดยการอบรมทั้งในและนอกโรงเรียนการจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชน เพื่อสร้างความตระหนักและองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณราได้ส่งเสริมกิจกรรมด้านประเพณีและวัฒนธรรมทั้งที่ดำเนินการเองและจัดงบประมาณอุดหนุนด้านสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณราได้ส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาในชุมชน โดยจัดสร้างสนามกีฬาในชุมชนและสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อมและแข่งขัน หรือมีการส่งตัวแทนให้เป็นนักกีฬาระดับหมู่บ้าน อำเภอ และระดับจังหวัดก็เป็นทางเลือก ที่ดีส่วนสถานที่หรือสวนสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา จัดส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในชุมชนและที่สาธารณะต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่สาธารณะประโยชน์ อีกทั้งสามารถลดมลภาวะโลกร้อน ทุกอย่างที่กำลังมาข้างหน้า ล้วนแล้ว เป็นสิ่งจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณราต้องดำเนินการและคาดการณ์ไว้ในอนาคต

### ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เด็ก เยาวชนได้รับการปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรมมีความสนใจในประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม มีลูกหลานสานต่ออาชีพเกษตรกรรมอย่างภาคภูมิใจ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอ และใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

### ๔.๔ ด้านการเมือง-การบริการ



ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารนั้น ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหา “ชื่อเสียง” ซึ่งเป็นการทำลายระบบการเลือกตั้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมายในอนาคต ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร สามารถแยกเป็น ดังนี้

๑. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร
๒. ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา มีความเชื่องช้า
๓. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง
๔. การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุง ในส่วนของการจัดเก็บรายได้ของ อบต. ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

๕. สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

จากทั้งหมดที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ประชาชนจะต้องพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของ ท้องถิ่นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

#### ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณราบางส่วน ขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการที่จะร่วมกิจกรรมทางการเมือง การบริหารงาน เช่น การประชาสัมคม การเข้าร่วมประชุม อบรม หรือการให้ ความรู้ในเรื่องต่างๆ สาเหตุมาจากประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ช่วงเวลาในการทำสวน คือ ๒๒.๐๐ น. ถึงเวลา ๐๕.๐๐ น. และบางส่วนไม่ได้อยู่ในพื้นที่ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนบกพร่อง ทำให้ไม่ทราบความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และการบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ส่วนในด้านของการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา บางส่วนไม่ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและขาดประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดของทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น เงิน คน หรือส่วนอื่น ขาดการส่งเสริมพัฒนาด้านพื้นฐานของการทำงาน ด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณในการจัดหามีจำกัด รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณราไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาต่าง ๆ รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณราส่วนใหญ่เป็นรายได้ที่ส่วนกลางจัดสรรให้ รายได้จากการจัดเก็บเองมีน้อยเนื่องจาก พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ไม่มีแหล่งเศรษฐกิจภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา

#### การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ และส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจ ในการเมืองการบริหารโดยใช้สื่อต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา จัดอบรมแกนนำในชุมชน/หมู่บ้าน และส่งเสริมให้ ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหาร โดยการจัดตั้งกลุ่มตัวแทนของชุมชน/หมู่บ้านในด้านต่าง ๆ ส่วนในเรื่องบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา จัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาระบบการทำงาน โดยการส่งอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน



และให้ทุกคนยึดถือปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ส่วนด้านการพัฒนาการจัดเก็บรายได้จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีการต่อใบอนุญาตต่างๆ และการปฏิบัติตามเทศบัญญัติ การปรับปรุงด้านแผนที่ภาษีให้สามารถจัดเก็บได้อย่างทั่วถึงยุติธรรมและครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด เร่งรัดการจัดเก็บให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา อีกทั้งออกข้อบัญญัติเพื่อปรับปรุงอัตรากาการจัดเก็บให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และเพียงพอต่อการดำเนินการ

#### ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา และสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมทางองค์การบริหารส่วน ตำบลจัดขึ้น

๒. ผู้บริหาร บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ได้รับการพัฒนาสามารถ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดีสะดวก รวดเร็ว

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วนเป็น ธรรม เพื่อมีรายได้ให้เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านต่างๆ มีการส่งเสริมและ สนับสนุนกลุ่มสร้างอาชีพหรือ ลงทุนในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ อย่างยั่งยืน

#### ๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวม ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ถือว่าไม่แตกต่างจากสภาพทั่วไปไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศ สภาพพื้นที่แหล่งน้ำถือว่ามีความใกล้เคียงกันมาก ด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ถือเป็นปัญหาสำคัญ เช่น ปัญหาทรัพยากรป่าไม้ถูกทำลาย มีการเผาป่าไม้เพื่อทำสวนยางพารา ทำให้เกิดมลภาวะและเพิ่มภาวะโลกร้อน มีเหมืองแร่ ๒ แห่ง ทำให้มีสารพิษปนเปื้อนทางน้ำ ดิน และอากาศ มีผลเสียต่อทรัพยากรน้ำ ดิน อากาศ และ สุขภาพชุมชนขาดการกำจัดการบำบัดน้ำเสียจากบ้านเรือน และบ่อดักไขมัน ปัญหาการจัดเก็บขยะ ปัญหาการขาดแคลนสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อน เพื่อเป็นสถานที่ออกกำลังกาย ซึ่งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ถือว่าไม่รุนแรงมากนัก เพราะสภาพความเจริญเติบโต ทางด้านเศรษฐกิจ เป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป และการขยายตัวของชุมชนไม่มาก ทำให้ปัญหาด้านต่าง ๆ ไม่รุนแรง ดังนั้น ปัญหาที่น่าจะเร่งด่วนก็จะเป็นการปรับปรุง สวนสุขภาพเท่าที่มีอยู่ให้เป็นสถานที่พักผ่อน มีสถานที่ออกกำลังกาย เพื่อให้ประชาชนได้มีสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกาย

#### ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

เนื่องจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา มีพื้นที่เป็นแหล่งเกษตรกรรม การปลูกยางพารา การดูแลผลผลิตทางการเกษตร ส่วนใหญ่ประชาชนยังพึ่งสารเคมีในการเพิ่มผลผลิตหรือ ทำลายศัตรูพืช จนทำให้ระบบนิเวศน์ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย ประชาชน ยังไม่เล็งเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา จัดหาพื้นที่สาธารณะประโยชน์ในเขตองค์การบริหาร ส่วนตำบลลำพวรรณรา เพื่อสร้างพื้นที่สีเขียว ลดปัญหาภาวะโลกร้อน และใช้พื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์



สูงสุด พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ปุ๋ยชีวภาพ ลดปัญหาสารเคมีตกค้างในพืชผลทางการเกษตร และการปศุสัตว์จัดโครงการ/กิจกรรม ให้ความรู้ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และทำให้ประชาชนหวงแหน

#### ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการ มีความรู้ในการดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง และมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรในการจัดการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ สร้าง จิตสำนึกและมีความตระหนักในการอนุรักษ์ป้องกัน ดูแล รักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๕.๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๕.๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๕.๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๕.๑.๕ การสาธารณสุข โภคและกรก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๕.๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๕.๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๕.๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๕.๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๕.๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))



๕.๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน  
(มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล  
(มาตรา ๑๖(๑๙))

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

๕.๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน  
(มาตรา ๖๘ (๘))

๕.๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

๕.๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

๕.๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง  
(มาตรา ๑๖ (๑๗))

๕.๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๕.๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

๕.๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

๕.๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

๕.๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

๕.๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๕.๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

๕.๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๕.๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๕.๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

๕.๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๕.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))



๕.๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๕.๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๕.๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น  
(มาตรา ๑๗ (๑๘))

### ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น  
(มาตรา ๔๕(๓))

๕.๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ  
บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

๕.๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน  
(มาตรา ๑๖ (๑๖))

๕.๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๕.๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ  
จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณราได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล  
โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล  
จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา  
ตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

### ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา

วิสัยทัศน์ (Vision) การพัฒนาตามนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา

“การศึกษาดี ท้องถิ่นน่าอยู่ ควบคู่เศรษฐกิจดี ประชาชนมีส่วนร่วม  
สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission) องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา

๑. ส่งเสริมพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอและมีมาตรฐาน

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขโดยยึดหลัก  
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความเป็นเลิศด้านพัฒนาการเด็ก



- ๔.อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.สนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน ให้มีเศรษฐกิจที่ดียั่งยืน
- ๖.ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗.พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีการบริหารจัดการที่ดี

#### จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา

๑. พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ให้มีมาตรฐาน เพื่อรองรับการขยายตัวของหมู่บ้าน
๒. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน และมีไฟฟ้าสาธารณะครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๓. พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุก ๆ ด้าน
๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความเป็นเลิศด้านพัฒนาการเด็ก
๖. ส่งเสริม สนับสนุน ชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ชุมชนและสังคม
๘. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
๙. ส่งเสริมสนับสนุน กิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีของท้องถิ่นภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อบต.ให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และทั่วถึงโดยยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี

#### วิสัยทัศน์การพัฒนาตำบลลำพวรรณรา

“องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐ พัฒนาท้องถิ่นสู่ความยั่งยืน”

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา

##### ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

###### แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งภายในหมู่บ้าน ตำบล ให้ได้มาตรฐาน สะดวกปลอดภัย ทั่วทุกหมู่บ้านรวมทั้งซ่อมแซมบำรุงรักษาระบบคมนาคมที่มีอยู่เดิมให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยใช้งานได้ในทุกฤดูกาล
- ๑.๒ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย ทั่วทุกหมู่บ้าน รวมทั้งซ่อมแซมบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่มีอยู่เดิมให้พร้อมบริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง



๑.๓ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและสาธารณูปโภคและการเกษตร

## ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

### แนวทางการพัฒนา

๒.๑ พัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้คุณธรรมตลอดจนสนับสนุนการศึกษาอบรมด้านอาชีพในท้องถิ่น

๒.๒ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน และพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะ

๒.๓ อนุรักษ์ ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อ

๒.๔ พัฒนาการกีฬา เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มได้ออกกำลังกาย จัดหาสถานที่จัดกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง

๒.๕ ส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๖ ส่งเสริมและพัฒนาเด็ก สตรี คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งตนเองได้

๒.๗ ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชนสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒.๘ ส่งเสริมการปลูกต้นไม้หรือปลูกป่า ฟื้นฟูพื้นที่ป่าและระบบนิเวศให้เกิดความอุดมสมบูรณ์ และบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ต้นน้ำและลุ่มน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

## ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

### แนวทางการพัฒนา

๓.๑ พัฒนากลุ่มอาชีพเพื่อยกระดับรายได้ ส่งเสริมด้านการตลาด การจัดหาหน่ายสินค้า และสนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลผลิต

๓.๒ ส่งเสริมความรู้ด้านการเกษตร เพื่อการพัฒนาอาชีพอย่างยั่งยืน และพัฒนาองค์ความรู้ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๓ ฟื้นฟู พัฒนาศูนย์สุขภาพเพื่อการท่องเที่ยว ทั้งแหล่งท่องเที่ยว บุคลากร และส่งเสริมการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จัก

## ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

### แนวทางการพัฒนา

๔.๑ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างคุ้มค่า ปรับปรุงระบบข้อมูลและรูปแบบการให้บริการประชาชน ลดขั้นตอนการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

๔.๒ พัฒนาและส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ตอบสนองความต้องการในระดับชุมชน ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สนับสนุนให้มีระบบฐานข้อมูลกลางและระบบการติดตามประเมินผล



๔.๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้าง  
ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ

**๒.๕ ค่าเป้าหมาย**

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน ต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพานรางระบายน้ำตลอด เหลี่ยม ท่อ คสล.ท่อกระจายขาว ระบบน้ำอุปโภค บริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฌาปนสถาน ป้าย จราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	<p>โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้าน สังคมและส่งเสริมต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการ พัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตาม กฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆควบคุมป้องกัน โรคระบาดในพื้นที่ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา การอนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ท้องถิ่นดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการ อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-โครงการประเพณีวันสารทเดือนสิบ</li> <li>-โครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน</li> <li>-โครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ</li> <li>-โครงการอนุรักษ์ฟื้นฟูประเพณีต่างๆ</li> <li>-โครงการสวดมนต์ข้ามปี ฯลฯ</li> </ul>



	<p>แก้ไขปัญหายาเสพติดเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร.ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ประองตองสมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การบริการสาธารณสุขของหมู่บ้านกองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.ลำพวรรณราสร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝกอนุรักษ์พื้นที่แหล่งต้นน้ำสร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำตามพระราชดำริฯ เป็นต้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน</li> <li>- ป้องกันและแก้ไขปัญหายยะ มลพิษและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน</li> <li>- ป้องกันและแก้ไขปัญหายยะ มลพิษและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- ส่งเสริมการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>- ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร กลุ่มอาชีพ</li> </ul>
<p>๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p>	<p>การตลาดและการแก้ไขปัญหาราคาผลผลิตพัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์กรรมพัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลลำพวรรณราและอำเภอลำพวรรณรา</p>
<p>๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อพัฒนา ศักยภาพ ของ บุค ลากร ให้มี ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน</li> <li>- เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้</li> <li>- พัฒนาเสริมสร้างศักยภาพขององค์กร</li> </ul>

## ๒.๖ กลยุทธ์

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาระบบคมนาคมและสาธารณูปโภคสาธารณูปการ



๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ
๓. จัดการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัย
๔. การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. จัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. คุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
๗. ส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพและการประกอบอาชีพ
๘. การส่งเสริมและพัฒนากองท่องเที่ยว
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. สร้างองค์กรให้ทันสมัย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล

### **๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์**

#### **จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา**

๑. การคมนาคมและสาธารณูปโภคสาธารณูปการ เพียงพอและทั่วถึง
๒. มีแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษาที่มีคุณภาพ
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนยึดมั่นในหลักคำสอนของศาสนา อนุรักษ์ไว้ซึ่งศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี
๔. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี
๕. เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส สามารถพึ่งพาตนเองได้
๖. เกิดความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่และสามารถช่วยเหลือได้ทันทั่วทั้งที่เมื่อเกิดสาธารณภัย
๗. อนุรักษ์ พัฒนาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม
๘. ประชาชนมีงานทำและมีรายได้เพิ่มมากขึ้น
๙. ส่งเสริม ผลักดัน แหล่งท่องเที่ยวในตำบลให้เป็นที่รู้จัก
๑๐. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๑. บริหารจัดการองค์กรให้ได้มาตรฐานตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

และยั่งยืน

### **๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม**

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา มุ่งพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

## **๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณราจะดำเนินการ มีดังนี้**

### **ภารกิจหลัก**

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคม การบริการสาธารณสุขระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสะอาดของบ้านเมือง ให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน



๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการบริหารจัดการที่ดี สงเคราะห์ ช่วยเหลือ พัฒนาคนให้มีคุณภาพมีทักษะในวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพชีวิต และสังคมสู่ความเข้มแข็ง
๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟู บูรณะ และพัฒนาแหล่งวัฒนธรรม จารีต ประเพณีที่ดงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดการศึกษาในและนอกระบบให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬา และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
๕. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

### ภารกิจรอง

๑. พัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้างต่าง ๆ ที่ได้มาตรฐาน
๒. ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวก
๓. ติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่างและให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๔. บริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ
๕. ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำใช้อย่างเพียงพอ
๖. ธรณกรั๊กใจและป้องกันยาเสพติด บำบัด รักษา และช่วยเหลือผู้ติดยา คินคนดีสู่ชุมชน
๗. ประสิทธิภาพระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๘. ให้หมู่บ้านที่เสี่ยงภัยได้เตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย
๙. ให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง
๑๐. ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล

### ๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย

- ๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.กองคลัง
- ๓.กองช่าง
- ๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕.หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๔ อัตรာ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๓ อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรာ

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา



การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**การวิเคราะห์ SWOT Analysis**

เป็นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมและศักยภาพ หรือการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรหรือโครงการ ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการทำงานขององค์กร

**๑. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบุคลากรและทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ (Man)**

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
--------------------	---------------------



<p>๑. เป็นองค์กรที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่</p> <p>๒. ประชากรร้อยละ ๗๐ ของตำบลลำพวรรณรา ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำสวนยางพารา ปลูกปาล์ม ไม้มัน สวนผลไม้</p> <p>๓. ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และเจ้าหน้าที่ให้ความร่วมมือในทุกๆ ด้าน</p> <p>๔. มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่สามารถพัฒนาให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน</p> <p>๕. พื้นที่อยู่ใกล้ตัวอำเภอลำพวรรณรา การเดินทาง การติดต่อสื่อสารสะดวก</p>	<p>๑. ท้องถิ่นมีงบประมาณไม่เพียงพอกับการพัฒนา และแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น</p> <p>๒. การบริหารงบประมาณยังไม่สามารถกระจายงบประมาณเพื่อบริหารงานและพัฒนาได้ครอบคลุมการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน</p> <p>๓. มีพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อการเกิด ภัยอุทกภัย และภัยแล้งซึ่งส่งผลกระทบต่อผลผลิตการเกษตร และคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>๔. การพัฒนาทางด้านการเกษตรขาดการบูรณาการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (เกษตรกร ภาคเอกชน และภาครัฐ) ทำให้การพัฒนาศักยภาพและการแก้ไขปัญหาไม่เป็นรูปธรรมและขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ</p> <p>๕. ขาดการพัฒนาระบบตลาดสินค้าเกษตร ระบบการขนส่งสินค้า/โลจิสติกส์เพื่อการกระจายสินค้าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ</p>
<p><b>โอกาส(Opportunities)</b></p>	<p><b>อุปสรรค (Threats)</b></p>
<p>๑. การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้ขนาดตลาดสินค้าการเกษตรใหญ่ขึ้น</p> <p>๒. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น ให้อิสระแก่ท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น</p> <p>๓. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เด็ก เยาวชน และด้านอาหารปลอดภัย</p>	<p>๑. นโยบายการแก้ไขปัญหาด้านราคาสินค้าเกษตรไม่มีความชัดเจนและไม่เป็นรูปธรรม</p> <p>๒. ราคาน้ำมันที่เพิ่มสูงขึ้นส่งผลต่อต้นทุนการผลิตสินค้าเกษตร</p> <p>๓. การเกิดปัญหาภัยธรรมชาติเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๔. การเปลี่ยนแปลงของสภาวะโลกไม่สามารถควบคุมและคาดคะเนได้ ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อการค้าพืชและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งพาธรรมชาติ</p>
<p>๔. แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ให้ความสำคัญปรัชญา</p>	<p>๕. ผลกระทบจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้</p>



<p>ของเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๕. กฎหมายเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านต่างๆ</p> <p>๖. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น</p> <p>๗. นโยบายรัฐบาลในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ OTOP ให้แต่ละชุมชนสามารถใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาสินค้าชุมชนสู่ระดับสากล</p>	<p>เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและอาจเกิดโรคระบาด</p> <p>๖. กระแสวัฒนธรรมต่างประเทศเข้ามาทางสื่อต่างๆ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต ทำให้วิถีชีวิตชุมชนเปลี่ยนไปเกิดปัญหาสังคม เช่น ติดเกมส์ เล่นการพนัน และมีพฤติกรรมการบริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลต่อสุขอนามัย เช่น โรคอ้วน ความดัน โรคหัวใจ</p>
<b>ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์</b>	<b>ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์</b>
<p>๑. มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่สามารถพัฒนาให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน</p>	<p>๑. การส่งเสริมให้นำทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างมากมายมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและชีวิตประจำวัน</p> <p>๒. จัดทำโครงการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p>

## ๒. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการเงิน (Money)

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
<p>๑. มีการตั้งงบประมาณแบบสมดุลมาโดยตลอด ทำให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพและไม่มีปัญหา</p>	<p>๑. ปัจจุบันขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญระบบ e-laas</p> <p>๒. ปัญหาด้านระบบบัญชี การเงิน คดีความต่างๆในอดีตมีจำนวนมาก จนทำให้หน่วยตรวจสอบเช่น สตง. มองว่าเป็นองค์กรที่มีความเสี่ยงด้านการเงิน</p> <p>๓. วัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณแบบเอาหมู่บ้านเป็นเกณฑ์ ไม่ได้นำเอาปัญหาและความต้องการเป็นเกณฑ์</p>
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ในการ</p>	<p>๑. รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ และส่วนใหญ่เป็นเงินผ่าน เช่น</p>



เป็น อบต.ต้นแบบ ด้านสวัสดิการสังคม	งบอาหารกลางวัน เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์ งบสาธารณสุขมูลฐาน
<b>ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์</b>	<b>ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์</b>
๑. การดำเนินงานด้านสังคม สวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหลายหน่วยงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำให้ประหยัดงบประมาณในด้านนี้ สามารถนำงบประมาณไปเสริมในด้านอื่นๆที่ยังเป็นจุดอ่อน	๑. จะมีวิธีการใดที่จะสามารถใช้ระบบ e-laas.ในขณะที่มีทรัพยากรบุคคลอย่างจำกัด ๒. จะมีวิธีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณได้อย่างไร

### ๓. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพย์สิน วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Material)

<b>จุดแข็ง(Strengths)</b>	<b>จุดอ่อน(Weaknesses)</b>
๑. มีระบบประปาที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพทั่วถึงทั้งตำบล ๒. มีรถจัดเก็บขยะและสิ่งปฏิกูล	๑. ที่ทำงานคับแคบ ไม่มีที่จอดรถพนักงานและผู้มาติดต่อราชการ ๒. ขาดบุคคลากรปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
<b>โอกาส(Opportunities)</b>	<b>อุปสรรค (Threats)</b>
๑. สามารถประสานยืมครุภัณฑ์ยานพาหนะที่มีราคาแพงจาก อบต.ข้างเคียง เช่น รถกระบะ	๑. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่เริ่มชำรุดและล้าสมัย
<b>ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์</b>	<b>ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์</b>
๑. มีระบบประปาที่ประชาชนสามารถใช้อุปโภคและบริโภคได้อย่างทั่วถึง ๒. ให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพทั่วถึงทั้งตำบล	๑. จะมีวิธีนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ อบต.ได้อย่างไรภายใต้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัด

### ๔. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการบริหารจัดการ (Management)

<b>จุดแข็ง(Strengths)</b>	<b>จุดอ่อน(Weaknesses)</b>
๑. การถ่ายโอนงานด้านการศึกษาทำให้ อบต. ใกล้ชิดกับการศึกษามากขึ้น มีองค์ความรู้ด้าน	๑. การถ่ายโอนงานด้านการศึกษาทำให้มีภาระในการบริหารงานและการปฏิบัติงานมากกว่าองค์กรที่ไม่การ



การศึกษามากขึ้น	ถ่ายโอนงานด้านการศึกษา
<b>โอกาส(Opportunities)</b>	<b>อุปสรรค (Threats)</b>
๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีเว็บไซต์รวมหนังสือสั่งการต่างๆ รวมระเบียบกฎหมาย รวมระบบสารสนเทศต่างๆ	๑. ปัญหาในระเบียบข้อกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน เช่น ไฟไหม้บ้านหลังเดียวรัฐให้การช่วยเหลือไม่ได้ เป็นต้น ๒. ปัญหาข้อระเบียบกฎหมายที่ไม่ชัดเจนของส่วนกลางในด้านการบริหารการศึกษา เช่น เด็กปฐมวัยที่ไร้สัญชาติจะมีสิทธิได้รับสวัสดิการอาหารกลางวัน อาหารเสริมนมหรือไม่ เป็นต้น ๓. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ อปท. อย่างเข้มข้น บางครั้งปัญหาไม่ได้เกิดที่ อปท. แต่เป็นปัญหาระเบียบกฎหมายที่ส่วนกลางกำหนดมามีปัญหาในทางปฏิบัติ เช่น ปัญหาฉีดวัคซีนโรคพิษสุนัขบ้าได้หรือไม่ ฯลฯ
<b>ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์</b>	<b>ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์</b>
๑. มีองค์ความรู้ด้านการจัดและบริหารการศึกษามากกว่า อปท. อื่นๆ	๑. จะทำให้บุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายให้ถ่องแท้เพื่อการปรับใช้ในพื้นที่ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร
<b>๕.วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริบทของพื้นที่ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b>	
<b>จุดแข็ง(Strengths)</b>	<b>จุดอ่อน(Weaknesses)</b>



<p>๑. มีทรัพยากรทางธรรมชาติหลายชนิด เช่น ไม้ยางพารา สภาพพื้นที่เป็นป่าเขา เป็นแหล่งต้นน้ำ และหินที่หมู่ที่ ๑ สามารถนำมาจำหน่ายเป็นหินลับมีดกรีดยางพาราได้ และเป็นน้ำไหลผ่านของแม่น้ำตาปี ซึ่งมีน้ำไหลผ่านตลอดทั้งปีทำให้เหมาะแก่การทำเกษตรหลายหมู่บ้านในตำบลลำพวรรณรา</p> <p>๒. มีกลุ่มสร้างรายได้เสริม เช่น กลุ่มผลิตเครื่องแกงหมู่ที่ ๒, ๘ กลุ่มเลี้ยงผึ้งโพรงไทยหมู่ที่ ๖</p> <p>๓. มีขนาดพื้นที่ประมาณ ๔๒ ตารางกิโลเมตรไม่ใหญ่เกินไป ทำให้การบริการสาธารณะเป็นไปอย่างทั่วถึง</p>	<p>๑. มีผู้ประกอบการดูทรายจากแม่น้ำตาปีขึ้นมาจากแม่น้ำซึ่งอาจทำให้เกิดการพังทลายของดินบริเวณริมตลิ่ง</p> <p>๒. มีทางแยก ที่ไม่มีสัญญาณไฟจราจรเป็นอันตรายหลายแห่งในพื้นที่ ๑๐ หมู่บ้าน</p> <p>๓. พื้นที่บางหมู่บ้านเป็นพื้นที่การคมนาคมยังไม่สะดวกในช่วงฤดูฝน มักเกิดการชำรุดจากปัญหาฝนตกชุก</p>
<p><b>โอกาส(Opportunities)</b></p>	<p><b>อุปสรรค (Threats)</b></p>
<p>๑. การเข้าสู่ AEC จะทำให้เกิดช่องทางในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติในพื้นที่ สร้างรายได้ให้แก่ราษฎรในพื้นที่</p>	<p>๑. มีถนนหลายสายในพื้นที่ที่เป็นทรัพย์สินของหน่วยงานอื่น เช่น กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับถนนได้รับการแก้ไขที่ล่าช้า</p> <p>๒. ราชการส่วนกลางถ่ายโอนภารกิจมากมายให้ท้องถิ่น แต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณให้ท้องถิ่นเพื่อเป็นค่าบริหารจัดการ เช่น การถ่ายโอนถนนมาให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณเพื่อบำรุงรักษาซ่อมแซม</p>
<p><b>ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์</b></p>	<p><b>ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์</b></p>
<p>๑.ทำเลที่ตั้งของตำบลมีทรัพยากรธรรมชาติที่เหมาะสมแก่การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ</p>	<p>๑. การทำอย่างไรเพื่อบริหารจัดการกับปัญหาคนไร้สถานะทางทะเบียน ยาเสพติด เด็กไม่เข้าศึกษาในสถานศึกษา ปัญหาที่อยู่อาศัยที่ไม่มีเอกสารสิทธิ</p> <p>๒. วางนโยบายไม่รับถ่ายโอนภารกิจที่ไม่พร้อมจะดำเนินการ</p>

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณราดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็น



ภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

#### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่และปริมาณงาน ดังนี้

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัด</b>	<b>๑. สำนักปลัด</b>	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๕ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๑.๕ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
๑.๖ งานนิติการ	๑.๖ งานนิติการ	
<b>๒. กองคลัง</b>	<b>๒. กองคลัง</b>	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
<b>๓. กองช่าง</b>	<b>๓. กองช่าง</b>	
๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	
๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๓.๒ งานสาธารณูปโภค	
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	
๔.๒ งานด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๒ งานด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
<b>โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</b>	<b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</b>	<b>หมายเหตุ</b>
<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	
๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ได้ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) จำนวน ๑ อัตรา



### สำนักปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๑๗ อัตรา ดังนี้

๑.หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๓.นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๕.นิติกรปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๖.นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๗.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๘.เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๙.พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐.คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๒.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๓.คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๒ อัตรา
๑๔.คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๒ อัตรา
๑๖.ยาม (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา

### กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๑๑ อัตรา ดังนี้

๑.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา



๓. นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๒ อัตรา

### กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง รวมทั้งการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านวัสดุที่ใช้แล้ว การจัดการคุณภาพน้ำ การควบคุมออกแบบ และก่อสร้างอาคารโรงงานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมดูแลรักษาตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสีย และมลพิษในด้านอื่น ๆ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๙ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. วิศวกรโยธา (ปก.ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นายช่างโยธา ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๗. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๘. พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
๙. พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา

### กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา การจัดการศึกษาปฐมวัย โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานนิตศการศึกษา งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริม อาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๑๕ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
--	---------------



๒. นักวิชาการศึกษาศึกษาชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๓ อัตรา
๖. ครู วิทยฐานะ ชำนาญการ	จำนวน ๕ อัตรา
๗. ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	จำนวน ๓ อัตรา

### หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารเบิกจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ ตรวจสอบ พัสดุและการรักษา ตรวจสอบทรัพย์สินของอบต. ตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของอบต. และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ตามที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา คือ นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา เพื่อพิจารณาปรับลดหรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น ) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงาน ในแต่ละสายงาน องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภท สามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ รวมทั้งสิ้น จำนวน ๕๔ ราย การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา เพื่อพิจารณาปรับลดหรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ



๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจ ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้ การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ต.๖๖
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ( ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								

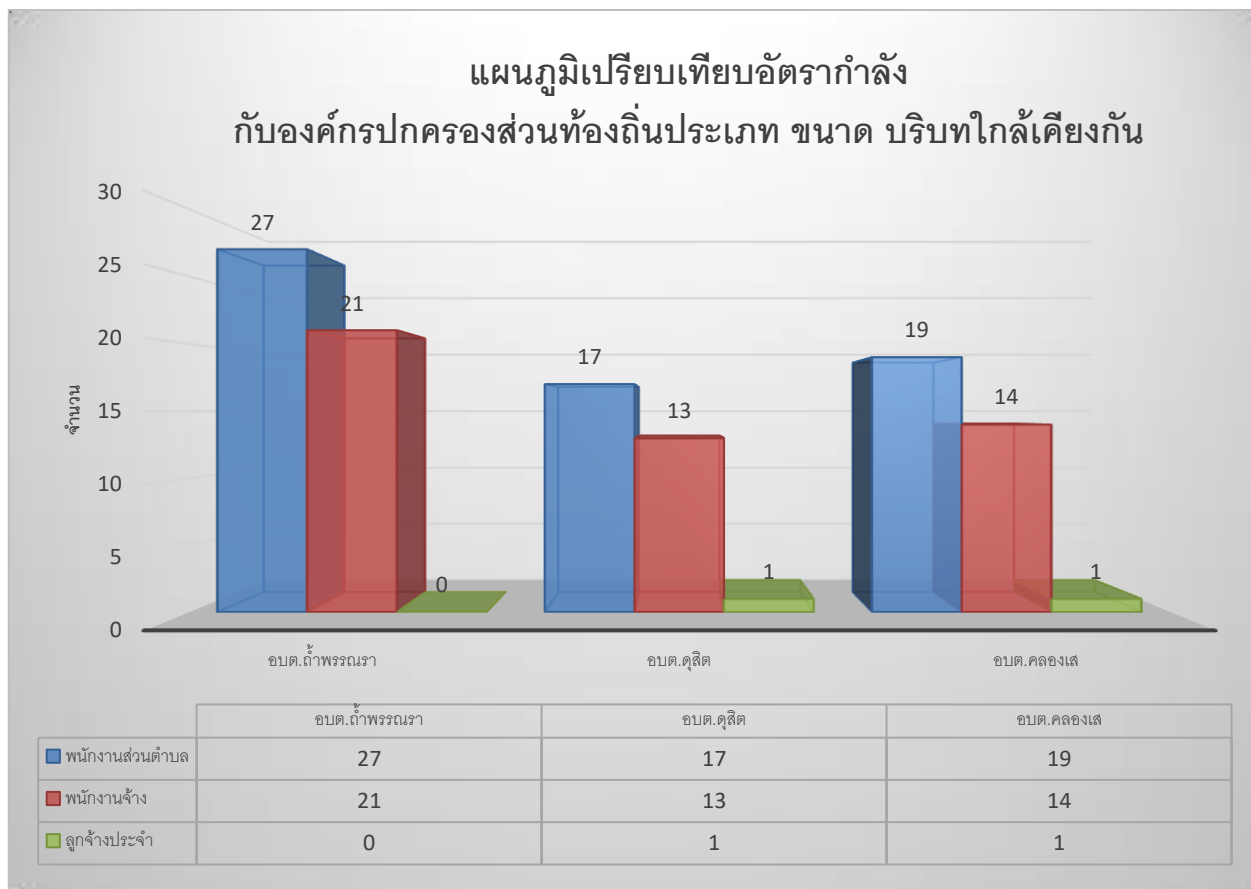


ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานจดมาตรน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจดมาตรน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาโดย ก.อบต.
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปลายรา</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
		การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ จัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมุขธาราม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
		การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับ แจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นแล้ว						
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดเขือ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
		การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับ แจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นแล้ว						
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔๘</b>	<b>๕๔</b>	<b>๕๔</b>	<b>๕๔</b>	<b>+๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันอย่างไร



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเส และองค์การบริหารส่วนตำบลคูสิต ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ได้ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการอื่นมาแทนในตำแหน่งที่ว่าง และถ้าหากมีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเปิดสอบและมีผู้ขึ้นบัญชีไว้้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา จะดำเนินการขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๙.ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๗๖,๐๔๐	๔๕,๗๕๐
	<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๓๖,๘๖๐
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก.	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๑,๒๔๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๙๖๐	๘,๙๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๐,๗๗๐
๖	นิติกร	ปก/ชก.	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๑๙,๑๖๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก/ชก.	๑	๑	๒๓๓,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๙๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๑๙,๔๘๐
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๕๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๕๒๐	๑๗๑,๑๒๐	๑๗๘,๐๘๐	๑๓,๑๘๐
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (ทัักษ์ะ)		๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๙,๔๐๐
๑๑	คนงานประจำรถขยะ (ทัักษ์ะ)		๑	๑	๑๒๖,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๐๐๐	๑๓๗,๒๘๐	๑๔๒,๘๐๐	๑๐,๕๗๐
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทัักษ์ะ)		๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๙,๗๘๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๑๔	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๕	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพรหมรา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ค)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๘	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองคลัง (๑๔)																			
๑๙	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๔๒๐
๒๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๒๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๐,๙๖๐	๒๕๐,๖๘๐	๑๘,๕๕๐
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๘	พนักงานจตมตรน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๙	พนักงานจตมตรน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองช่าง (๑๕)																			
๓๐	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๓๘,๕๒๐
๓๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๓	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๘๐	๑๘๗,๐๘๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๒,๔๘๐	๑๔,๙๙๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๙๕,๖๐๐	๒๐๓,๕๒๐	๑๕,๐๖๐
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)		๑	๑	๑๒๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๙๒๐	๑๓๙,๓๒๐	๑๔๔,๙๖๐	๑๐,๗๓๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๓๘	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)</b>																		
๓๙	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	สรรหาโดย ก.อบต.
๔๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๔๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๔๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปลายรา</b>																		
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาแต่งตั้งแล้วให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว			กำหนดเพิ่ม			
๔๔	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๙๑,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๙๙,๕๖๐	๒๐๗,๖๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๑๕,๙๙๐
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๐๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๙,๗๘๐
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมุขาราม</b>																		
๔๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาแต่งตั้งแล้วให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว			กำหนดเพิ่ม			
๔๘	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๘๒,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๔๘๐	๑๙๗,๑๖๐	๒๐๕,๐๘๐	๑๕,๑๘๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพรหมรา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดเขือ																			
๕๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-			๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาแต่งตั้งกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว			กำหนดเพิ่ม				
๕๑	ครู		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๒	ครู		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๓	ครู		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																				
๕๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๓๓,๐๐๐	
รวม			๕๔	๓๗	๑๐,๔๕๓,๙๘๐	๓๓๖,๐๐๐	๕๔	๕๔	๕๔	+๖	๐	๐	๑,๒๗๖,๘๖๐	๓๗๐,๙๘๐	๓๗๖,๙๘๐	๑๒,๐๖๖,๘๔๐	๑๒,๔๓๗,๘๒๐	๑๒,๘๑๔,๘๐๐		
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๘๑๐,๐๒๖	๑,๘๖๕,๖๗๓	๑,๙๒๒,๒๒๐			
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๓,๘๗๖,๘๖๖	๑๔,๓๐๓,๔๙๓	๑๔,๗๓๗,๐๒๐			
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๕.๐๑	๒๕.๕๕	๒๕.๐๙			



เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาบาลและได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติให้นำมารวมเป็น ฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย (ถ้ามี)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๕๒,๘๔๓,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน  $๕๕,๔๘๕,๑๕๐$  บาท  $(๕๒,๘๔๓,๐๐๐ \times ๕\%) + ๕๒,๘๔๓,๐๐๐ = ๕๕,๔๘๕,๑๕๐$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๕๕,๔๘๕,๑๕๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน  $๕๘,๒๕๙,๔๐๘$  บาท  $(๕๕,๔๘๕,๑๕๐ \times ๕\%) + ๕๕,๔๘๕,๑๕๐ = ๕๘,๒๕๙,๔๐๘$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๕๘,๒๕๙,๔๐๘ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน  $๖๑,๑๗๒,๓๗๘$  บาท  $(๕๘,๒๕๙,๔๐๘ \times ๕\%) + ๕๘,๒๕๙,๔๐๘ = ๖๑,๑๗๒,๓๗๘$

: ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำภายใน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวน ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่าย เป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของ ข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

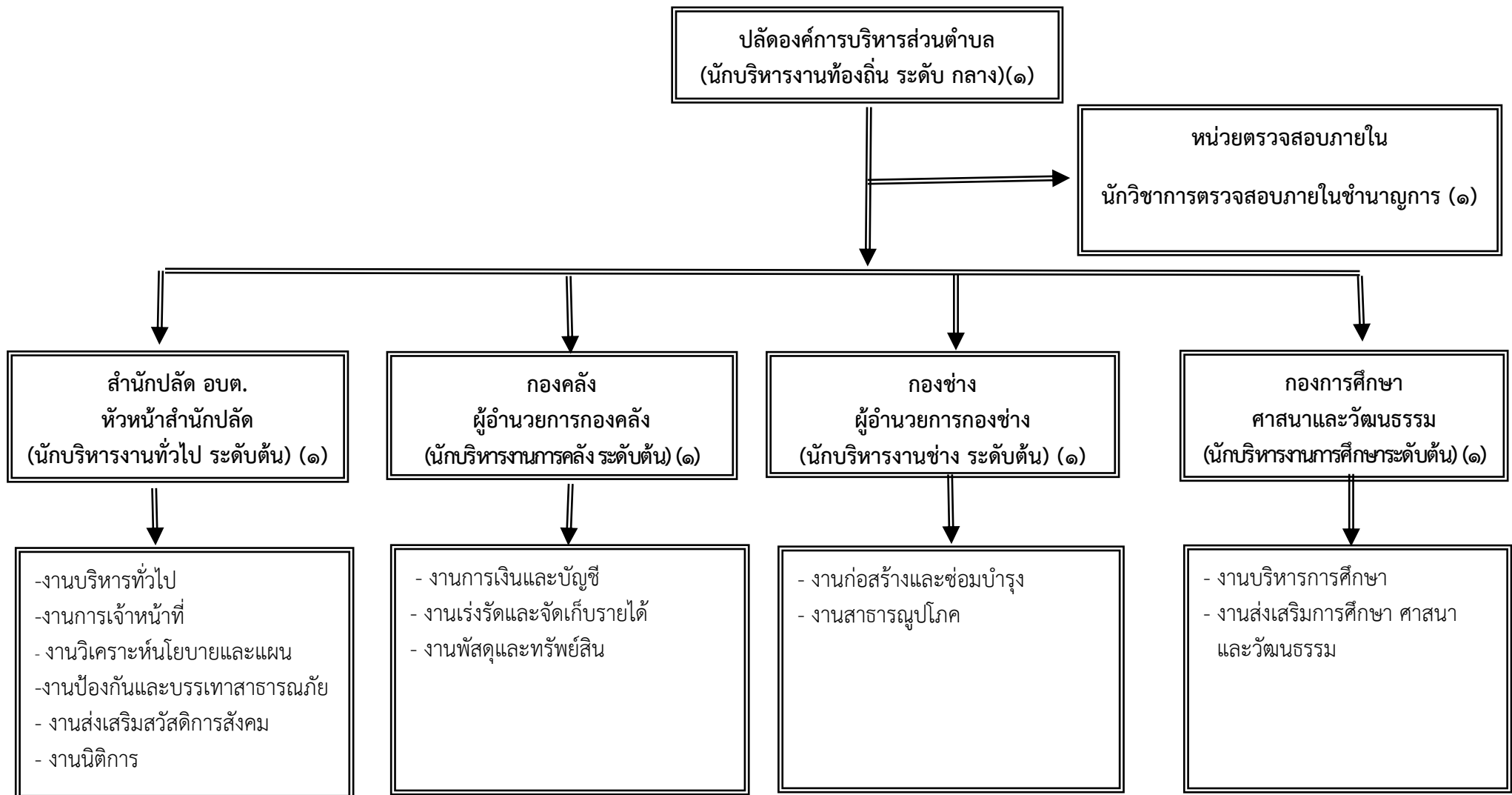
\*ข้อมูลเงินเดือน (๑) มีจำนวนตรงกับกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

\*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) มีจำนวนตรงกับกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน ราชการ



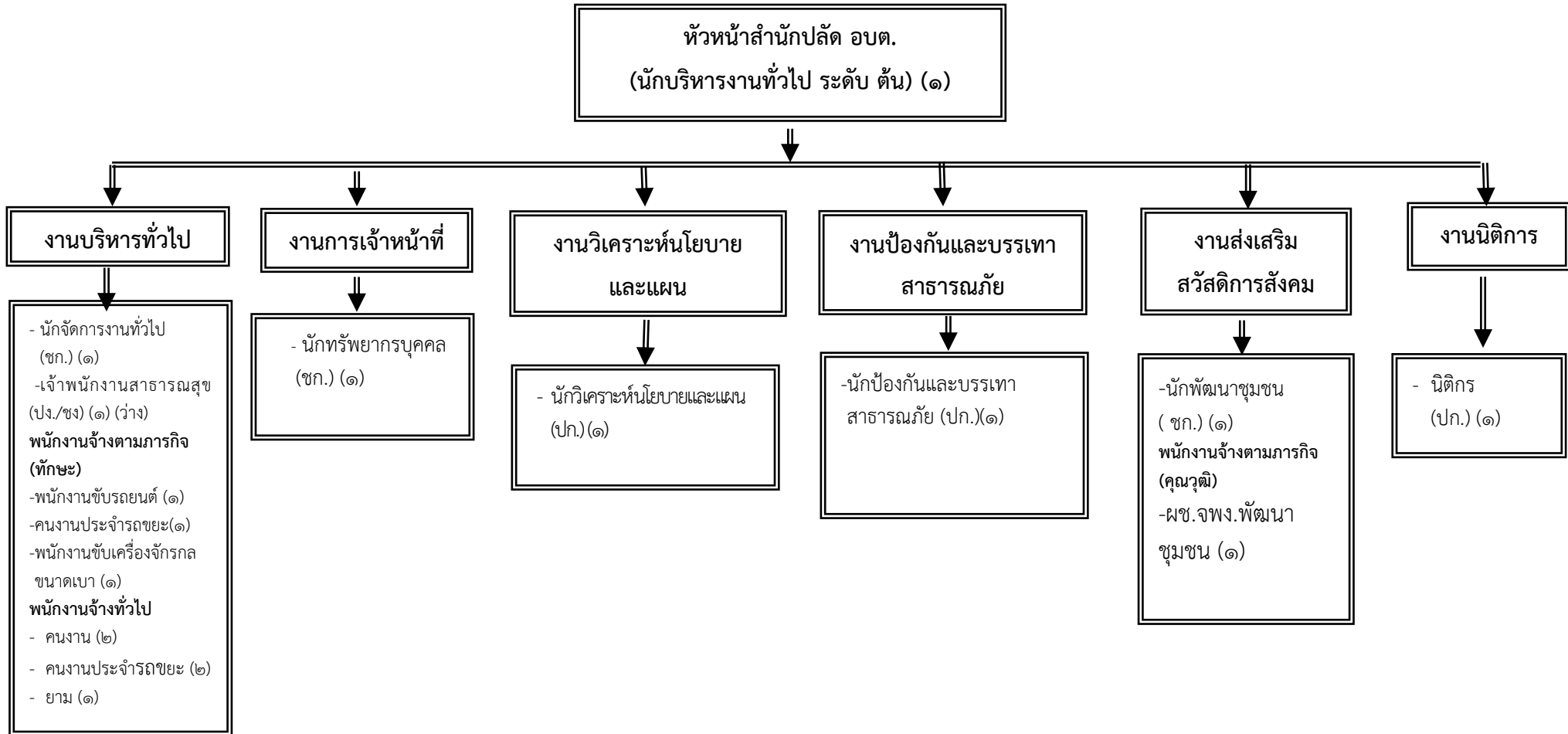
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญาพรณรา

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญาพรณรา





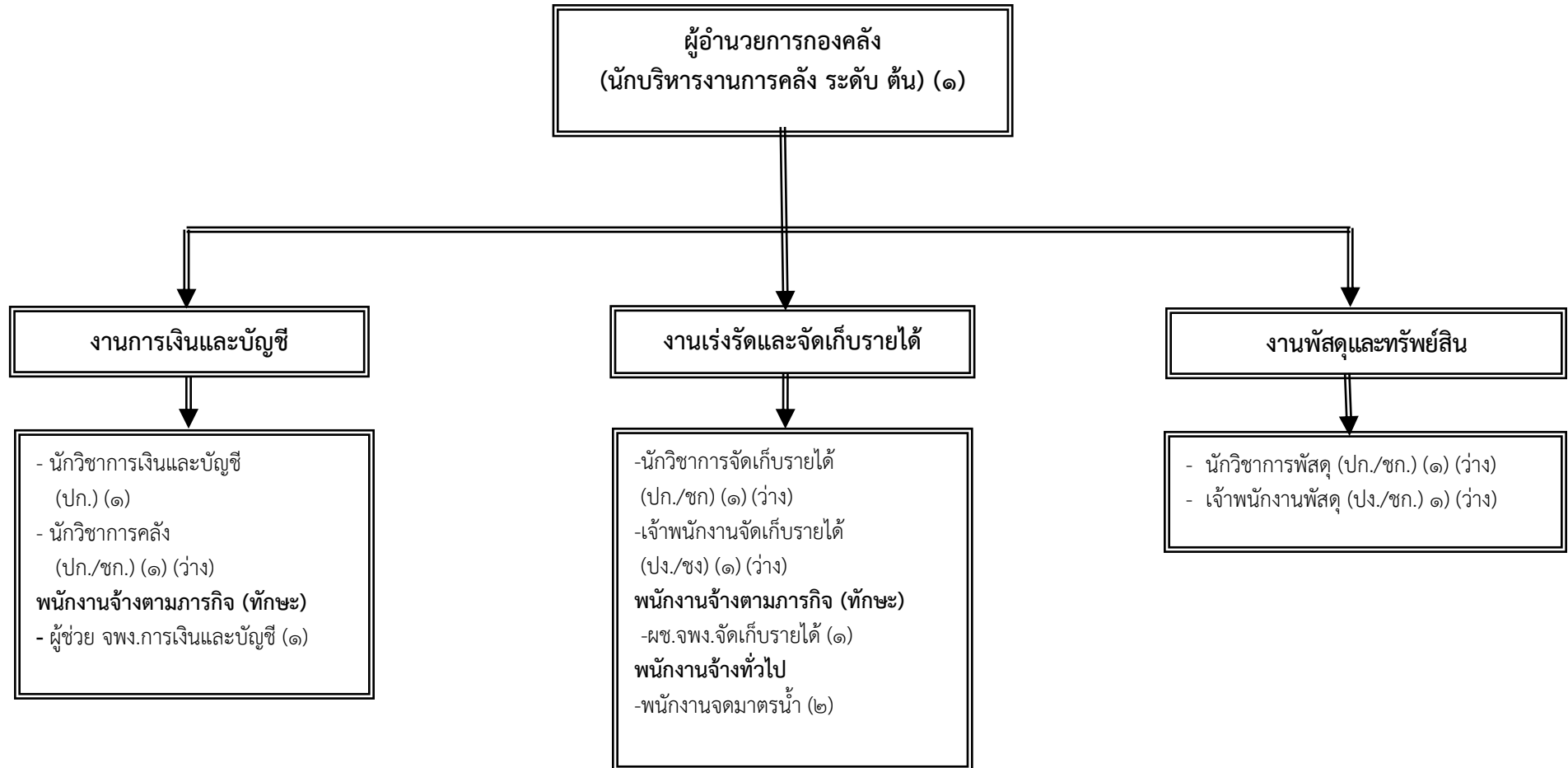
โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



ประเภท/ ระดับ	อำนวยการ ท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อว.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๖	-	-	๑	-	-	๔	๕	๑๗



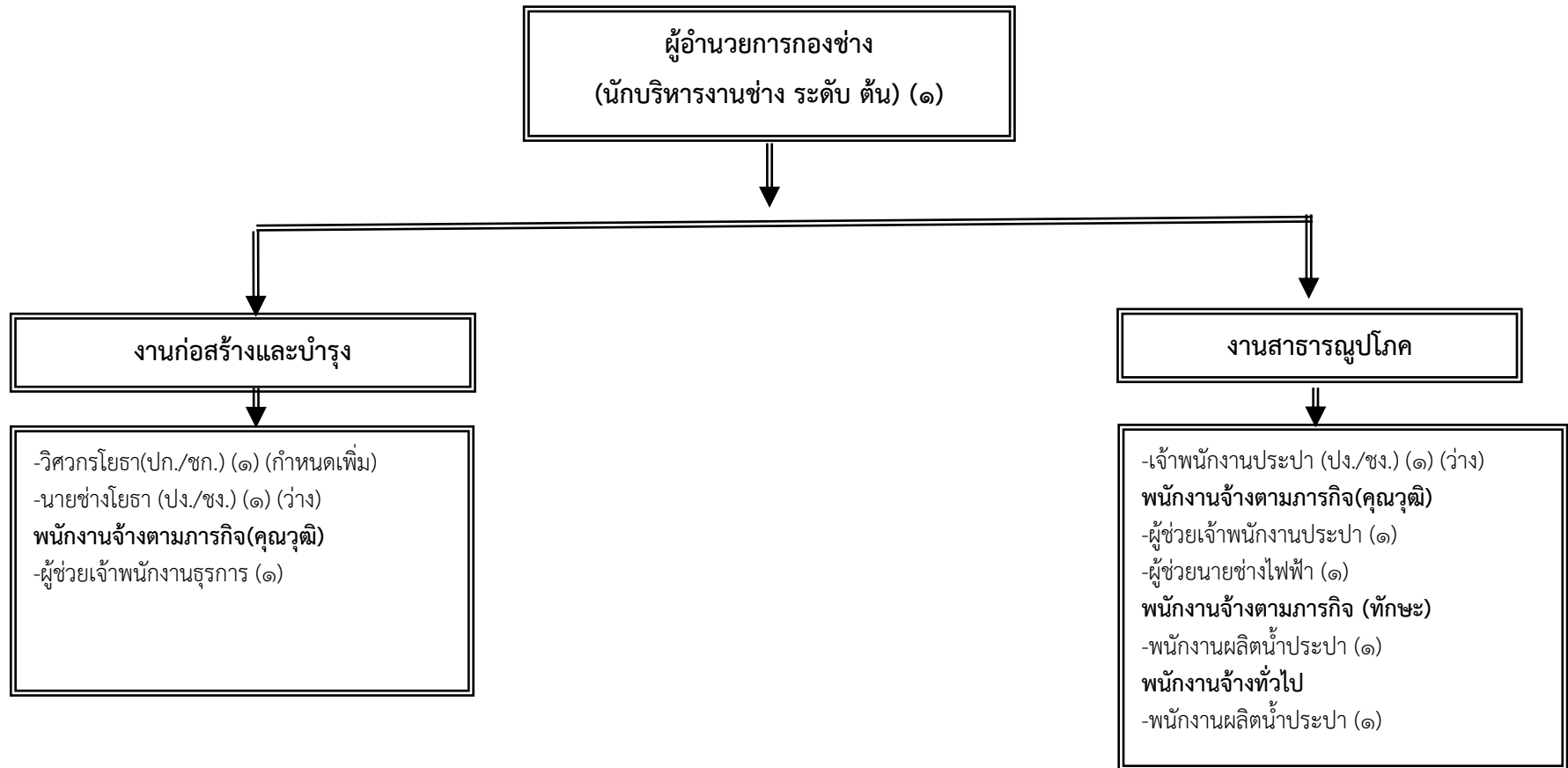
### โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท/ ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อว.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๔	-	-	๒	-	-	๒	๒	๑๑



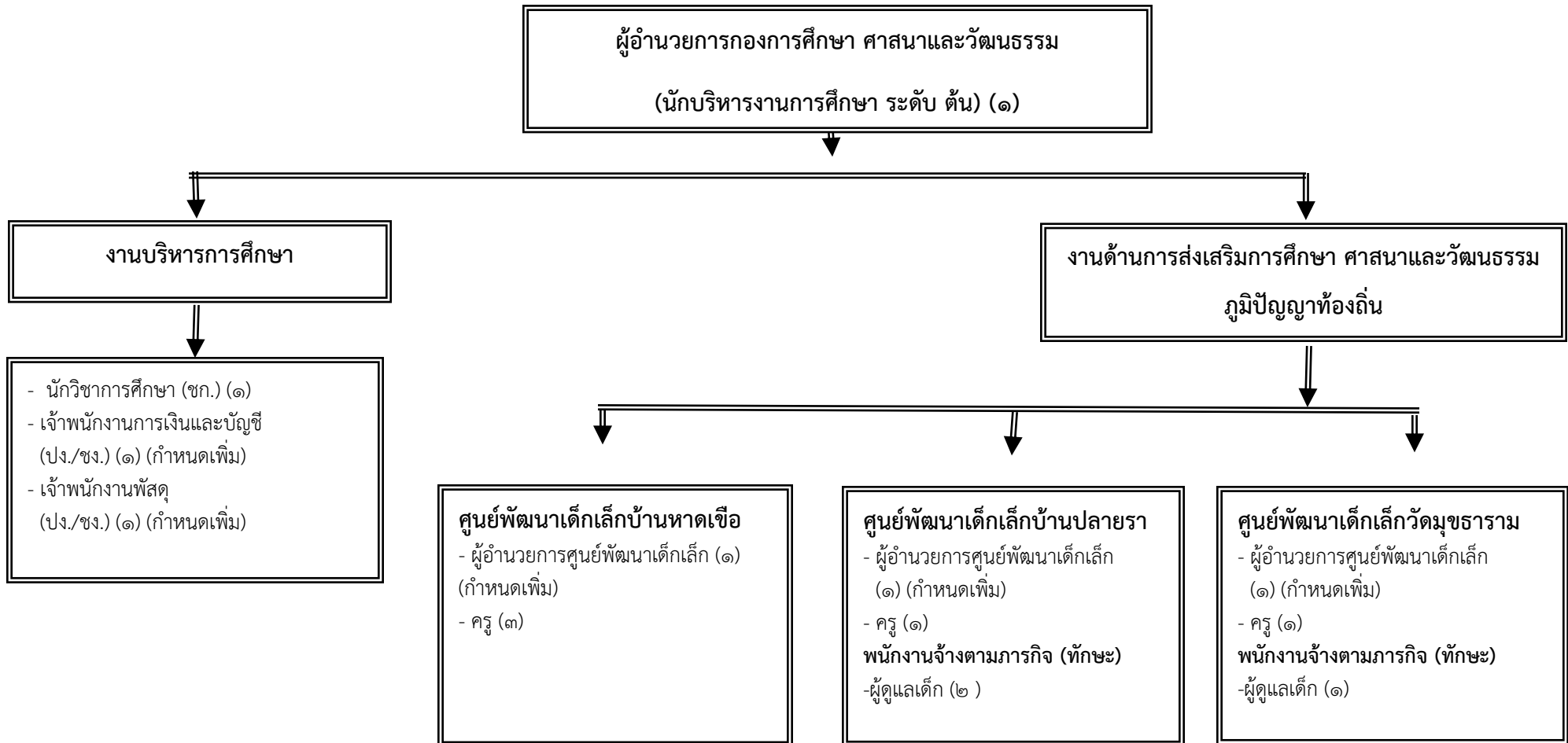
### โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท/ ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อว.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๔	๑	๙



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

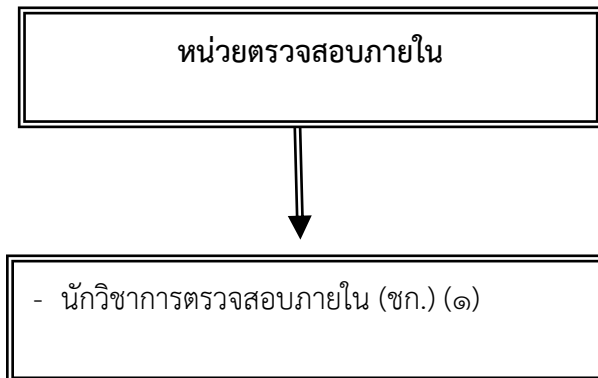


ประเภท/ ระดับ	อำนวยการ ท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		สายงานการ สอน		สายงานบริหารสถานศึกษา			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ ชง.	อว.	ครู ผู้ช่วย	ครู	ผอ. ศพด.	รองผอ. สถานศึกษา	ผอ. สถานศึกษา	-	ภารกิจ	ทั่วไป	



จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๕	๓	-		-	๓	-	๑๕
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	----

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท/ ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อว.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายธีรเดช ไหมจ้อย	ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๙,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๑๗,๐๐๐
<b>สำนักปลัด อบต.(๑)</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๒	นางณัฐชยา การะศรี	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๔,๓๒๐
๓	นางอโเบ็ก สิทธิธา	ร.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๔๐๒,๗๒๐	-	-	-
๔	นางสาวศรีภัทธา ขาวญิวส์ตี	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๕๔,๘๘๐	-	-	-
๕	นางสาวรัตนาวดี ศรีภูมิราช	บธ.บ.(การตลาด)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๒๔๙,๒๔๐	-	-	-
๖	นายเสริมพงศ์ ว่องภูมิชชา	น.ศ.บ.(นิติศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๒๒๙,๙๒๐	-	-	-
๗	นายอนุเชษฐ์ สนวนกุล	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	-
๘	นายภาณุพงศ์ เสนา	ศศ.บ (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	-
๙	-	-	๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>												
๑๐	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๑	นายประสิทธิ์ ปานศิลา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๖,๘๔๐	-	-	-
๑๒	นายประสิทธิ์ รักบำรุง	ปวช.ช่างกล	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</b>												
๑๓	นายปวิวรรต ธรฤทธิ์	นศ.บ. (นิติศาสตร์)	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๕๘,๑๖๐	-	-	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๑๔	นางสาวรัชฎาพร พลพิชัย	ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๕	นางสาวหนึ่งฤทัย ไชยชาญ	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๖	นายโสภณ มณีนวล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๗	นายเกษมศักดิ์ ขวัญไฉน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๘	นายจัตตุพร โมหี	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๑๙	นางกาญจนา สโมสร	ศศ.บ. (บริหารงานคลัง)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๖๔,๖๔๐
๒๐	นางสาวสุเม็ชญา ปานเมือง	บัญชีบัณฑิต	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ปก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ปก./ชก.	๑๘๕,๐๔๐	-	-	-
๒๑	-	-	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๒๒	-	-	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการ จัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการ จัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๒๓	-	-	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๒๔	-	-	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๕	-	-	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</b>												
๒๖	นางสาวเสาวคนธ์ รักษากิจ	ปวส.(การบัญชี)	-	ผช.จพง.การเงิน และบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงิน และบัญชี	-	๒๒๒,๖๐๐	-	-	-
๒๗	นางสาวชลธิชา บุญรัตน์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บ รายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๒๘	นางสาวสุนารี ธานีรัตน์	วท.บ. (เทคโนโลยี)	-	พนักงานจตมาตรน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๙	นางสาวเพชรรัตน์ ศฤงคาร	บธ.บ. (การจัดการ ทั่วไป)	-	พนักงานจตมาตรน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
<b>กองช่าง (๕)</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๓๐	นายจิรศักดิ์ แก้วคุ้มภัย	วศ.บ. (วิศวกรรมศาสตร์)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๒๔๐
๓๑	-	-	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๒	-	-	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๓	-	-	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</b>												
๓๔	นายรังสิต ชูช่วง	ปวช.ช่างไฟฟ้า	-	ผช.จพง.ประปา	-	-	ผช.จพง.ประปา	-	๑๘๐,๓๒๐	-	-	-
๓๕	นางกัลยา หนูมาศ	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๗๙,๘๘๐	-	-	-
๓๖	-	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</b>												
๓๗	นายวราภรณ์ รักษากิจ	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	๑๒๘,๗๖๐	-	-	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๓๘	นายวิเชียร รักวงศ์	ประถมศึกษา (ป.๖)	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๓๙	-	-	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๔๐	นางสาวสุดาทิพย์ ไกรสิทธิ์	ปริญญาตรี (คหกรรมศาสตร์)	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	-
๔๑	-	-	๒๑-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๒	-	-	๒๑-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปลายรา</b>												
๔๓	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอการอนุมัติจากกรมส่งเสริมฯ
๔๔	นางสาวยุพิน เพชรมาก	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๖	ครู	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๖	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</b>												
๔๕	นางวัลภา ส่องแสง	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๑,๘๘๐	-	-	-
๔๖	นางอาภรณ์ ดิษฐาน	ปริญญาตรี (พัฒนาชุมชน)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	-



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมุขธาราม</b>												
๔๗	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอการอนุมัติจากกรมส่งเสริม
๔๘	นางเกษิณี อารุเพชร	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๕	ครู	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๕	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</b>												
๔๙	นางวันดี จินาผล	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๒,๑๖๐	-	-	-
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดเขือ</b>												
๕๐	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอการอนุมัติจากกรมส่งเสริม
๕๑	นางลำอังก์ สั้งข์กรด	ปริญญาตรี (ครุศาสตร์ปฐมวัย)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๔	ครู	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๔	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๒	นางพรทิพย์ เพชรอาวุธ	ปริญญาตรี (ครุศาสตร์ปฐมวัย)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๗	ครู	-	๓๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๗	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๓	นางสุพัฒนา ขุนทอง	ปริญญาตรี (ครุศาสตร์ปฐมวัย)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๘	ครู	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๘	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>												
๕๔	นางธมนต์ อินทนู	บธ.บ (การบัญชี)	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	-



## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ตระหนักเป็นอย่างดี โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูล ผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความ ยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยองค์การบริหารส่วนตำบลใช้แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ตามแนวทางข้างต้น นั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนา พื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

✓ การบริหารโครงการ



- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพวรรณรา ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเพื่อให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

#### ๑. พึงเป็นผู้มีความนอบน้อมต่อผู้อาวุโส ต่อเพื่อนร่วมงานและประชาชน



หมายถึง - การไหว้เพื่อแสดงความเคารพ

- การให้เกียรติซึ่งกันและกันในทุกระดับชั้น
- การพูดจาไพเราะ สุภาพ
- มีมารยาท รู้จักกาลเทศะ

## ๒. พึงเป็นผู้ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

หมายถึง - การเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน

- ไม่ดื่มเหล้า สูบบุหรี่ในสถานที่สาธารณะ สถานที่ราชการและงดเว้นอบายมุขทั้งปวง
- แต่งกายสุภาพตามประเพณีนิยม ตามกาลเทศะหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนด

## ๓. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

หมายถึง - มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน

- การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์
- มีความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่

## ๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

หมายถึง - การมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน โปร่งใส โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานและระยะเวลาให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้

- มีการตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ในการตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน

- มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจน

## ๕. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

หมายถึง - การให้บริการระหว่างผู้ปฏิบัติงาน หรือเพื่อนร่วมงาน การให้บริการระหว่างหน่วยงานโดยให้ถือว่าเพื่อร่วมงานคือผู้รับบริการ

- การให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เสมอภาค ทั่วถึง เป็นธรรม
- ความมีน้ำใจ ดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงานและประชาชน
- การให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็วและตรงต่อเวลา
- การให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใสและรักษาประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงานหรือประชาชนผู้มารับบริการทุกคน

## ๖. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

หมายถึง - การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

- การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบ กฎหมาย

- การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุ้มค่าทั้งใน ส่วนของการใช้เงินและใช้เวลา

## ๗. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

หมายถึง - การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย ที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการ เช่น การเข้าอบรม ประชุมสัมมนา และศึกษาด้วยตนเอง

- การศึกษาระเบียบ กฎหมายเพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง แม่นยำ



- การพัฒนาจิตใจของตนเองอยู่เสมอ เช่น การศึกษาธรรมะ ปฏิบัติธรรม  
การอบรมต่างๆ  
ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล ให้ถือว่าเป็นการกระทำ  
ผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*



# ภาคผนวก