



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นในข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา ให้ความเห็นชอบ แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) มาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวดวงเดือน ศรีคงรักษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน
อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรำพันนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่และภารกิจที่รับการถ่ายโอนได้สำเร็จตามเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงเวลา ๓ – ๔ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาและควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเป็นไปด้วยความถูกต้องตามแนวทางของหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน
อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
❖ ๑. หลักการและเหตุผล	๑
❖ ๒. วัตถุประสงค์	๒
❖ ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
❖ ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
❖ ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๘
❖ ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๘
❖ ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๙
❖ ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๔
❖ ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๓
❖ ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๐
❖ ๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๘๓
❖ ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๘๗
❖ ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๘๘

ภาคผนวก

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน ที่๑๔๔..../๒๕๖๓ เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓
- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน ที่ ๙๗ /๒๕๖๓ เรื่อง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล ,อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสม และให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้ง และพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๐ และดำเนินการในการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชน อีกทั้งดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น และพัฒนาประเทศให้เป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และนโยบายบายในระดับต่างๆ ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับปริมาณงานที่เข้ามา

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพันดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพันมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลำพันได้อย่างเพียงพอ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพันได้มีคำสั่ง ที่ ๙๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และคณะกรรมการได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน และจังหวัดจันทบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณของงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น การกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ในการประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมาเกี่ยวข้องกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงาน

ในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตราค่าจ้างของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลาย จะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพอากาศในพื้นที่ตำบลลำพัน มีสภาพอากาศร้อนชื้น

๑.๔ ลักษณะของดิน

สภาพดินในพื้นที่ตำบลลำพัน มีสภาพเป็นดินเปรี้ยว ดินเค็ม ในพื้นที่ทางการเกษตรของตำบลลำพัน เกิดจากดินมีค่าเป็นกรด เป็นด่างมาก โดยเฉพาะในพื้นที่ หมู่ที่ ๑, ๒ และ ๓, ๔, ๕, ๗, ๘

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

๑. ในพื้นที่ตำบลลำพัน มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลายแห่ง แต่บางแห่งมีสภาพตื้นเขิน เนื่องจากมีวัชพืช ปกคลุม ยังไม่ได้รับการพัฒนา อีกทั้ง มีการก่อสร้างถนนกีดขวางทางน้ำ และทางระบายน้ำคับแคบ แต่ไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ในช่วงฤดูแล้ง

๒. ในพื้นที่ มีในเขตพื้นที่หมู่ที่ ๑๐ ยังประสบกับปัญหาน้ำเสีย เนื่องมาจากการได้รับผลกระทบจากโรงงานอุตสาหกรรมทางการเกษตรที่ปล่อยน้ำเสียและน้ำเค็มลงมา

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

๑) พื้นที่สาธารณะ จำนวน ๙๐๘ ไร่ ๑ งาน ๗๕ ตารางวา จำนวน ๒๘ แปลง (นับเฉพาะที่มีการออกหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวงแล้ว)

๒) พื้นที่ป่าไม้ ที่อยู่ในความดูแลของเขตห้ามล่าสัตว์ และเขตป่าไม้หวงห้าม

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง แบ่งออกเป็น ๑๐ หมู่บ้าน

๒.๒ การเลือกตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ยกฐานะ จากสภาตำบล เป็น องค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อปี พ.ศ.๒๕๔๒ แบ่ง เป็น ๑๐ เขต มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน จำนวน ๒๐ คน มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ที่มาจากเลือกตั้ง

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

- ประชากร ณ เดือน ธันวาคม ๒๕๖๒ มีจำนวนครัวเรือน ๑,๑๖๔ ครัวเรือน มีประชากร ๓,๕๘๗ คน แยกเป็นชาย จำนวน ๑,๗๓๖ คน หญิง จำนวน ๑,๘๕๑ คน(ข้อมูลจาก ทะเบียนราษฎร ปี ๒๕๖๒)

ลำดับ	พื้นที่	จำนวนครัวเรือน	เพศชาย(คน)	เพศหญิง(คน)	รวม(คน)
๑	หมู่ที่ ๑ บ้านหนองหอย	๑๔๖	๒๐๘	๒๑๔	๔๒๒
๒	หมู่ที่ ๒ บ้านเตาหม้อ	๖๑	๕๓	๖๓	๑๑๖
๓	หมู่ที่ ๓ บ้านท่าศาลา	๑๑๒	๑๗๘	๒๐๑	๓๗๙
๔	หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งสน	๑๘๐	๒๘๖	๓๐๑	๕๘๗
๕	หมู่ที่ ๕ บ้านลำพัน	๕๔	๗๕	๘๐	๑๕๕
๖	หมู่ที่ ๖ บ้านต้นเลียบ	๙๐	๑๑๖	๑๓๔	๒๕๐
๗	หมู่ที่ ๗ บ้านสองห้อง	๑๓๖	๒๔๒	๒๓๗	๔๗๙
๘	หมู่ที่ ๘ บ้านไร่เก่า	๑๕๙	๒๓๙	๒๖๐	๔๙๙
๙	หมู่ที่ ๙ บ้านหนองท้ายเรือ	๑๒๕	๑๙๓	๒๑๕	๔๐๘
๑๐	หมู่ที่ ๑๐ บ้านโป่งมะม่วงหวาน	๑๐๑	๑๔๖	๑๔๖	๒๙๒
รวม		๑,๑๖๔	๑,๗๓๖	๑,๘๕๑	๓,๕๘๗

ข้อมูล : จาก ทะเบียนราษฎร ปี ๒๕๖๒ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ลำดับ	ช่วงอายุ	เพศชาย(คน)	เพศหญิง(คน)	รวม(คน)
๑	๑ เดือน ถึง ๕ เดือน	๑	๓	๔
๒	๖ เดือน ถึง ๑ ปี ๐ เดือน	๓	๓	๖
๓	๑ ปี ๑ เดือน - ๒ ปี	๑๑	๑๓	๒๔
๔	๓ ปี - ๕ ปี	๒๔	๓๖	๖๐
๕	๖ ปี - ๑๒ ปี	๙๒	๗๘	๑๗๐
๖	๑๓ ปี - ๑๕ ปี	๒๙	๒๒	๕๑
๗	๑๖ ปี - ๑๘ ปี	๗๗	๕๕	๑๓๒
๘	๑๙ ปี - ๒๕ ปี	๑๑๘	๑๐๑	๒๑๙
๙	๒๖ ปี - ๓๔ ปี	๑๑๗	๑๓๖	๒๕๓
๑๐	๓๕ ปี - ๔๙ ปี	๓๒๐	๓๒๕	๖๔๕
๑๑	๕๐ ปี - ๕๙ ปี	๒๐๐	๒๖๑	๔๖๑
๑๒	๖๐ ปีขึ้นไป	๒๘๐	๓๖๒	๖๔๒
รวม		๑,๒๗๒	๑,๓๙๕	๒,๖๖๗

ข้อมูล : จาก จปฐ. ปี ๒๕๖๒ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

๑. มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง คือ

- โรงเรียนวัดรำพันฯ (ขยายโอกาส) มีนักเรียนระดับอนุบาล จำนวน ๓๑ คน นักเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๙๑ คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน ๔๕ คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑๖๗ คน มีจำนวนห้องเรียนทั้งหมด ๑๑ ห้อง ห้องสมุด ๑ ห้อง ห้องวิทยาศาสตร์ ๑ ห้อง ห้องคอมพิวเตอร์ ๑ ห้อง มีครูจำนวน ๑๕ คน ผู้อำนวยการ ๑ คน ลูกจ้างประจำ ๑ คน ลูกจ้างชั่วคราว ๑ คน รวมทั้งสิ้น ๑๘ คน

- โรงเรียนวัดท่าศาลา มีนักเรียนระดับอนุบาล จำนวน ๑๔ คน ระดับประถมศึกษา จำนวน ๓๕ คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๔๙ คน มีจำนวนห้องเรียนทั้งหมด ๙ ห้อง ห้องสมุด ๑ ห้อง ห้องคอมพิวเตอร์ ๑ ห้อง มีครูทั้งหมด จำนวน ๓ คน ผู้อำนวยการ ๑ คน ครูอัตราจ้าง ๑ คน ธุรการ ๑ คน นักการภารโรง ๑ คน รวมทั้งสิ้น ๗ คน

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง มีนักเรียนจำนวน ๒๔ คน มีครู จำนวน ๑ คน ผู้ดูแลเด็ก (ประเภทผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ คน ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ คน

๓. แหล่งศึกษาหาความรู้ ๑ แห่ง คือ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลรำพัน (แหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต)

๔.๒ สาธารณสุข

- มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลลำพัน จำนวน ๑ แห่ง มีเจ้าหน้าที่ประจำ ๓ คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๒ คน ประเภทเจ็บป่วยเข้ารับการรักษา แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๑) โรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก โรคเอดส์ ไข้หวัด โรคพิษสุนัขบ้า ฯลฯ

๒) โรคไม่ติดต่อ เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูงและต่ำ โรคระบบทางเดินอาหาร ฯลฯ

๔.๓ อาชญากรรม

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน มักเกิดคดีเล็กๆ น้อยๆ เช่น ลักขโมยทรัพย์สิน หรือผลผลิตทางการเกษตร นอกจากนั้น ยังเกิดคดีเกี่ยวกับอุบัติเหตุทางท้องถนน เนื่องจากความประมาทและไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ก็ได้ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงทางวิศวกรรมทางจราจร เพื่อลดปัญหาหรือจำนวนผู้ประสบอุบัติเหตุทางท้องถนนในเขตพื้นที่

ในพื้นที่มีป้อมตำรวจชุมชน จำนวน ๑ แห่ง มีตำรวจชุมชน จำนวน ๔๕ คน และเจ้าหน้าที่ตำรวจจากสถานีตำรวจภูธรอำเภอท่าใหม่ ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันมาปฏิบัติหน้าที่จำนวน ๒ นาย

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน มีการจัดตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๙

๒. มีการฝึกอบรมและทบทวนหลักสูตร อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๒๒ - ๒๔ พ.ค. ๒๕๖๑ เพื่อทำการฝึกอบรม ทบทวนสมาชิกเก่า จำนวน ๕๗ คน

๓. มีการอบรมหลักสูตรพัฒนาระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินฯ ร่วมกับโรงพยาบาลสองพี่น้อง

๔. มีการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ หลักสูตร อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๑๕ - ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๙ เพื่อทำการฝึกอบรม ทบทวนสมาชิกเก่า จำนวน ๕๐ คน

๔.๔ ยาเสพติด

ในเขตพื้นที่ตำบลลำพัน มีประวัติ พบผู้ที่เสพยาเสพติด แต่ได้รับสารภาพ และเข้าร่วมโครงการ ๒๕ ตาสัปดาห์ เพื่อเข้าอบรมและบำบัดฟื้นฟู ให้สามารถกลับมาใช้ชีวิตได้ตามปกติ

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

๑. ผู้สูงอายุในตำบลลำพัน (ณ มีนาคม ปี พ.ศ.๒๕๖๓) มีจำนวนทั้งสิ้น ๗๑๑ คน แยกเป็นชาย ๓๐๒ คน หญิง ๔๐๙ คน

๒. ผู้พิการที่ขึ้นทะเบียนในตำบลลำพัน มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๑๑ คน แยกเป็นชาย ๖๔ คน หญิง ๔๗ คน

๓. ผู้ติดเชื้อ HIV จำนวน ๒๑ ราย (ตามที่เปิดเผยตัว) แยกเป็นชาย ๙ คน หญิง ๑๒ คน ได้รับเบี้ยยังชีพ จำนวน ๒๑ คน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

๑) ถนนในตำบลลำพัน มีพื้นที่ไม่น้อยกว่า ๓๑๓,๔๑๒ ตารางเมตร

๒) สะพาน จำนวน ๒ แห่ง

๓) ท่อบลิค/ ท่อลอดเหลี่ยม จำนวน ๕ แห่ง

๕.๒ การไฟฟ้า

- มีไฟฟ้าทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน จำนวน ๘๙๕ ครัวเรือน (ตามข้อมูล กชช๒ค. ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐)

๕.๓ การประปา

- มีน้ำประปาใช้ตลอดปี จำนวน ๗๔๕ ครัวเรือน (ตามข้อมูล กชช๒ค. ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐)

๕.๔ โทรศัพท์

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลราพัน มีโทรศัพท์สาธารณะ จำนวน ๖ เครื่อง มีเสาสัญญาณโทรศัพท์ จำนวน ๓ แห่ง

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร ประเภท

๑) ทุเรียน	จำนวน	๑,๙๒๘	ไร่
๒) เงาะ	จำนวน	๔๐๐	ไร่
๓) มังคุด	จำนวน	๙๔๐	ไร่
๔) ลองกอง	จำนวน	๑,๓๑๑	ไร่
๕) ลำไย	จำนวน	๐	ไร่
๖) พริกไทย	จำนวน	๑๓๙	ไร่
๗) แก้วมังกร	จำนวน	๐	ไร่
๘) ยางพารา	จำนวน	๑,๖๙๒	ไร่
๙) ปาล์มน้ำมัน	จำนวน	๑๐๐	ไร่

ข้อมูล : รายงานผลการสำรวจข้อมูลพื้นที่การเกษตรและจำนวนพันธุ์พืชเชิงลึก ปี ๒๕๖๐ และข้อมูลจากการสำรวจเพื่อจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ) ปี พ.ศ.๒๕๖๐

๑) อาชีพ (แสดงอาชีพของประชาชนในพื้นที่ อบต.)

- กำลังศึกษา	ร้อยละ	๑๖๗.๕๙
- ไม่มีอาชีพ	ร้อยละ	๓๕.๐๔
- เกษตรกร(ทำนา)	ร้อยละ	๑๓.๔๗
- เกษตรกร(ทำไร่)	ร้อยละ	๑.๔๗
- เกษตรกร(ทำสวน)	ร้อยละ	๕๐๘.๐๒
- เกษตรกร(ประมง)	ร้อยละ	๑.๒๒
- เกษตรกร(ปศุสัตว์)	ร้อยละ	๐.๐๐
- พนักงาน(รับราชการ)	ร้อยละ	๑.๔๗
- พนักงาน(รัฐวิสาหกิจ)	ร้อยละ	๓.๔๑
- พนักงานบริษัท	ร้อยละ	๑.๘๖
- รับจ้างทั่วไป	ร้อยละ	๑๔๙.๘๕
- ค้าขาย	ร้อยละ	๖.๒๔
- ธุรกิจส่วนตัว	ร้อยละ	๐.๙๗
- อาชีพอื่น	ร้อยละ	๔๑.๑๑

** ข้อมูล: จาก จปฐ. ปี ๒๕๖๒ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

๖.๒ การประมง

- ประมง	ร้อยละ	๐.๐
---------	--------	-----

** ข้อมูล: จาก จปฐ. ปี ๒๕๕๙ วันที่ ๒๙ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



๖.๓ การปศุสัตว์

- ปศุสัตว์ ร้อยละ ๐.๐

** ข้อมูล: จาก จปฐ. ปี ๒๕๖๐ วันที่ ๓๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

๖.๔ การบริการ

-ไม่มี-

๖.๕ การท่องเที่ยว

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

๑. วัดลำพันฯ ตำบลลำพัน อำเภอน้ำโสม จังหวัดจันทบุรี
๒. วัดท่าศาลา ตำบลลำพัน อำเภอน้ำโสม จังหวัดจันทบุรี
๓. วัดไร่เกล้า ตำบลลำพัน อำเภอน้ำโสม จังหวัดจันทบุรี
๔. วัดโรมันคาทอลิก(วัดนักบุญฟรังซิสเซเวียร์) บ้านเตาหม้อ หมู่ที่ ๒

การท่องเที่ยวเชิงเกษตร

๑. ศูนย์การเรียนรู้ยางตอกทอย บ้านไร่เกล้า หมู่ที่ ๘
๒. แหล่งศึกษาดูงานเกษตรอินทรีย์ ปุ๋ยชีวภาพ บ้านสวนลุงฉนวน หมู่ที่ ๗
๓. กลุ่มเกษตรกรบ้านท่าศาลา หมู่ที่ ๓ กลุ่มผลิตน้ำมังคุด
๔. กลุ่มรัฐวิสาหกิจชันโรง หมู่ที่ ๖

๖.๖ อุตสาหกรรม

๑. โรงงานอุตสาหกรรมเตาหม้อ บ้านเตาหม้อ หมู่ที่ ๒ จำนวน ๑ แห่ง
๒. โรงสุรากลั่น บ้านท่าศาลา หมู่ที่ ๓ จำนวน ๑ แห่ง

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- โรงงานอุตสาหกรรม จำนวน ๒ แห่ง
- โรงสีข้าวขนาดเล็ก จำนวน ๕ แห่ง
- วิสาหกิจชุมชน จำนวน ๑ แห่ง
- กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านท่าศาลา หมู่ที่ ๓
- กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านเนินสองห้อง หมู่ที่ ๗
- กลุ่มเพาะเห็ดบ้านไร่เกล้า หมู่ที่ ๘
- กลุ่ม SML จำนวน ๑๔ กลุ่ม
- กลุ่มอาชีพ จำนวน ๑๗ กลุ่ม
- กลุ่มกองทุนเงินแสน จำนวน ๑๘ กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์ จำนวน ๒๒ กลุ่ม
- ดำรวจชุมชน จำนวน ๔๕ คน
- สมาชิก อปพร. จำนวน ๙๒ คน
- อาสาพัฒนาชุมชน(อช.) จำนวน ๓๘ คน
- คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) จำนวน ๑๒๖ คน

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

ลำดับ	ศาสนา	เพศ				รวม(คน)	ร้อยละ
		ชาย(คน)	ร้อยละ	หญิง(คน)	ร้อยละ		
๑	พุทธ	๑,๒๖๐	๔๕๕.๕๔	๑,๓๗๖	๕๐๘.๐๙	๒,๖๓๖	๙๖๓.๖๓
๒	คริสต์	๑๑	๑๖.๑๘	๑๒	๑๗.๖๕	๒๓	๓๓.๘๒
๓	อิสลาม	๑	๐.๔๗	๖	๑.๘๑	๗	๒.๒๘
๔	ซิกข์	-	-	-	-	-	๒.๐๐
๕	ฮินดู	-	-	-	-	-	-
๖	อื่นๆ	-	-	๑	๐.๒๗	๑	๐.๒๗
รวม		๑,๒๗๒	๔๗๒.๑๙	๑,๓๙๕	๕๒๗.๘๒	๒,๖๖๗	๑,๐๐๐.๐๐

** ข้อมูล : จาก จปฐ. ปี ๒๕๖๒ วันที่ ๒๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

๑. งานก่อพระเจดีย์ทราย บ้านทุ่งสน หมู่ที่ ๔
๒. งานลอยกระทง บ้านหนองท้ายเรือ หมู่ที่ ๙
๓. งานทำบุญสงฆ์ ของแต่ละหมู่บ้าน

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาล้าน

๑. งานจักรสานตะกร้า ของนายแหม เขมะวรรณ หมู่ที่ ๖
๒. การทำไม้กวาดดอกอ้อ ของนางอุไร ปลื้มภักตร์ หมู่ที่ ๑
๓. หมอดู ของนายประคอง ศรีคงรักษ์ หมู่ที่ ๔

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองของที่ระลึก

๑. ผลิตภัณฑ์กะปิ น้ำปลา กลุ่มแม่บ้านเกษตรเนินสองห้อง หมู่ที่ ๗
๒. ผลิตภัณฑ์จากน้ำมันงาคุด สบู่มั่งคุด กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านท่าศาลา หมู่ที่ ๓
๓. ผลไม้ในพื้นที่ตำบลลำพัน ทุเรียน เงาะ มังคุด ลองกอง สละ เป็นต้น
๔. ผลิตภัณฑ์จากชันโรง น้ำชันโรง ขี้ผึ้งชันโรง หมู่ที่ ๖
๕. ผลิตภัณฑ์จากกลุ่มเพาะเห็ด หมู่ที่ ๘



๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

- คลองที่สำคัญทางการเกษตร	จำนวน	๘	สาย	
- บึง/หนองอื่น ๆ	จำนวน	๑๕	แห่ง	
- ฝาย	จำนวน	๒	แห่ง	
- บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๓๕๗	บ่อ	ใช้งานได้จำนวน ๓๕๗ บ่อ
- บ่อโยก	จำนวน	-	แห่ง	
- บ่อบาดาล	จำนวน	๔๖	บ่อ	ใช้งานได้ จำนวน ๔๔ บ่อ
- อื่น ๆ สระน้ำ	จำนวน	๑๔	แห่ง	

๙.๒ ป่าไม้

- เขตห้ามล่าสัตว์ป่าและพันธุ์พืช หมู่ที่ ๔ บ้านทุ่งสน
- ป่าชุมชน หมู่ที่ ๑๐ บ้านโป่งมะม่วงหวาน

๙.๓ ภูเขา

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

- ในพื้นที่ตำบลลำพันส่วนใหญ่เป็นป่าชุมชนที่ประชาชนร่วมใจปลูกตามที่สาธารณะประโยชน์ต่างๆ เป็นพื้นที่ป่าอนุรักษ์เขตห้ามล่าสัตว์ป่าและพันธุ์พืช ดูแลและคุ้มครองโดย กรมป่าไม้, กรมอุทยานสัตว์ป่าและพรรณพืช
- พื้นที่ส่วนใหญ่ตามผังเมือง เป็นพื้นที่สีเขียวทำการเกษตร ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม จึงไม่มีมลภาวะต่างๆ

๑๐. อื่นๆ

ข้อสรุปจากสภาพพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพันพบปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตตำบลลำพัน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การพัฒนาในสาขาโครงสร้างพื้นฐาน เป็นการพัฒนาคือครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ศักยภาพ การปรับปรุงพื้นที่ และการก่อสร้างสาธารณูปโภคอันเป็นการส่งเสริมความสะดวกในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ เช่น การก่อสร้างซ่อมแซมถนน การจัดให้มีระบบประปา ไฟฟ้า เป็นต้น โดยการนำปัญหา ความต้องการนโยบายกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาสาขาโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหา

- เส้นทางจราจรและการคมนาคมขนส่ง ระหว่างหมู่บ้าน และระหว่างท้องถิ่นไม่สะดวก
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ และชำรุดเสียหาย
- การระบายน้ำยังไม่ดีพอ ทำให้เกิดน้ำท่วมขัง และพืชผลทางการเกษตรเสียหาย อีกทั้งถนนก็ชำรุดเสียหาย
- ประปาหมู่บ้านสำหรับใช้ในการอุปโภค - บริโภค ไม่เพียงพอ และน้ำไม่มีคุณภาพ
- ปัญหาการขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง



ความต้องการ

➤ ให้ปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน และถนนที่เชื่อมต่อกับพื้นที่อื่น โดยเฉพาะเส้นทางการท่องเที่ยว

- ให้ขยายเขตการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มมากขึ้นอย่างทั่วถึง
- ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึง
- ปรับปรุงชุดลอกคลองระบายน้ำให้อยู่ในสภาพดี
- ก่อสร้างหรือชุดรางระบายน้ำบริเวณริมถนน เพื่อให้ระบายได้ดี ไม่ท่วมขัง
- จัดให้มีน้ำประปาสำหรับใช้ในการอุปโภค – บริโภค

๒. ด้านเศรษฐกิจ

การพัฒนาในสาขาการพัฒนาเศรษฐกิจ ได้แก่ การพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพันควรจะทำ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการประกอบธุรกิจประเภทต่างๆ ให้ดำเนินไปด้วยความเข้มแข็ง มั่นคง เพื่อสามารถรองรับการเพิ่มขึ้นของประชากร และวิถีทางธุรกิจใหม่ รองรับนโยบาย ๔.๐ เช่น การจัดหาทุนและอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นให้กลุ่มมวลชนผลิตสินค้าพื้นเมือง การจัดระบบเผยแพร่และกระจายข่าวสารการค้าไปสู่เกษตรกร

ปัญหา

- ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ และล้นตลาด
- ปัญหาราคาดันทุนการผลิตผลผลิตทางการเกษตรสูง เช่น ราคาปุ๋ย หรือราคายาฆ่าแมลง
- ประชาชนขาดความรู้ด้านเทคโนโลยี การพัฒนาด้านการเกษตร
- ขาดตลาดหรือแหล่งจำหน่ายผลผลิต

ความต้องการ

- ต้องการให้แก้ไขปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
- ต้องการให้ส่งเสริมความรู้ทางการเกษตรเพื่อลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มผลผลิตให้ได้คุณภาพ
- ส่งเสริมหรือสนับสนุนการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ หรือสารอินทรีย์
- ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน
- ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยี และการศึกษาดูงาน
- จัดหาสถานที่ขายสินค้าให้ประชาชน

๓. ด้านสังคม

จากข้อมูลประชากรจำแนกตามอายุจะพบว่า ประชากรในวันพึงพิง คือตั้งแต่อายุแรกเกิดถึง ๑๗ ปี และผู้มีอายุมากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป คิดรวมแล้ว เป็นจำนวน ๑,๐๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒๘ ซึ่งเป็นภาระ ทั้งในด้านสังคม และในด้านการให้การศึกษา การดูแลสุขภาพอนามัย และปัญหาสังคมต่างๆ ที่ต้องใช้ทั้งกำลังคนและงบประมาณในการดูแล ให้มีประสิทธิภาพ

การพัฒนาในสาขาการพัฒนาสังคม ได้แก่ การพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลควรจะทำในการให้อำนาจหน้าที่ โดยการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้อยู่อาศัยในท้องถิ่นให้มีระดับคุณภาพชีวิตที่มีคุณค่า เช่น การส่งเสริมจริยธรรมและวัฒนธรรม เพื่อรักษาเอกลักษณ์ของชุมชน เป็นต้น

ปัญหา

- ปัญหายาเสพติด ซึ่งนำไปสู่ปัญหาการลักขโมย
- ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาด้านการถูกทอดทิ้ง และเด็กและผู้สูงอายุ
- ผู้ยากไร้ ขาดรายได้ ไม่มีที่พึ่งพิง



- ปัญหาการตั้งครุฑก่อนวัยอันควร
- การเกิดอุบัติเหตุทางถนนบ่อยครั้ง

ความต้องการ

- ต้องการให้มีระบบการรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิด
- ให้พัฒนาเรื่องความสะดวก และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของตลาด ร้านค้า ถนน และที่สาธารณะต่างๆ
- ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี ปราศจากยาเสพติด
- ส่งเสริมกีฬาและสันทนาการแก่ เด็ก เยาวชน และประชาชน
- ส่งเสริมอาชีพต่างๆ ให้คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- ให้แก้ไขปัญหาการจราจร รวมถึงการจัดหาเครื่องหมายและสัญญาณการจราจรมาติดตั้ง
- ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยแก่ประชาชน
- จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเล่นกีฬา หรือการออกกำลังกาย

๔. ด้านการเมือง – การบริหาร

การพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพันพึงจะกระทำ เพื่อเผยแพร่การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ให้ประชาชนในเมืองได้เข้าใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมือง อีกทั้งวางแผนและรักษาไว้ซึ่งการปกครองตามระบอบดังกล่าว นอกจากนี้ยังรวมถึงการปรับปรุงและการจัดระบบการบริหาร ให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การส่งเสริมความรู้ ความสนใจ เกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น การปรับปรุงและการพัฒนาบุคลากร และการปรับปรุงและพัฒนารายได้ เป็นต้น โดยนำปัญหาความต้องการ นโยบายมาพิจารณากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของแผน สาขาพัฒนาการเมือง – การบริหาร

ปัญหา

- การจัดเก็บรายได้ไม่ทั่วถึง
- รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอ
- อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ และขาดเจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้เฉพาะทาง เฉพาะด้านบุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอ
- การให้บริการและการอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารราชการ และมักไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และไม่ทั่วถึง
- เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงานตอบสนองไม่ตรงวัตถุประสงค์
- สมาชิกสภาฯ ยังขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และแนวทางการบริหารงาน การส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น
- ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์
- การไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย

ความต้องการ

- ให้มีการจัดเก็บรายได้ที่มีประสิทธิภาพ
- ให้ปรับปรุงการให้บริการของส่วนตำบลให้รวดเร็วยิ่งขึ้น
- เพิ่มอัตราค่าจ้างของแต่ละฝ่ายให้เพียงพอกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ การกิจ อำนาจหน้าที่ และการสนองนโยบายระดับต่างๆ
- จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอ

- จัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้วยช่องทางที่หลากหลาย และมีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างทั่วไป
- จัดอบรมให้ความรู้หรือพัฒนาศักยภาพแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานเจ้าหน้าที่ และผู้นำชุมชนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- จัดระเบียบและดูแลที่สาธารณประโยชน์ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง
- ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในการพัฒนา สาขาการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การพัฒนา ซึ่งครอบคลุมกิจการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน อันเป็นการส่งเสริมความสวยงาม เสริมสร้างบรรยากาศแห่งการน่ายุอาศัยและมีทรัพยากรธรรมชาติใช้อย่างไม่รู้จักหมดสิ้น เช่น การส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในพื้นที่ที่เหมาะสมและการปลูกต้นไม้ทดแทนโดยการนำปัญหาความต้องการมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์การอนุรักษ์ธรรมชาติ ฯลฯ

ปัญหา

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และธรรมชาติ
- ปัญหาคลองธรรมชาติตื้นเขิน ทำให้การระบายน้ำไม่สะดวกและการกักเก็บน้ำไม่เต็มที่
- การทิ้งขยะมูลฝอยในที่สาธารณะและขาดการจัดการที่ดี
- ปัญหาสภาพดิน และน้ำไม่เหมาะสมต่อการเพาะปลูก
- ปัญหาสาธารณภัยต่างๆ ที่เกิดจากภัยธรรมชาติ
- ไม่มีสถานที่สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ และทำกิจกรรมร่วมกัน

ความต้องการ

- รมรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดหาหรือดำเนินการปรับสภาพดินหรือน้ำให้เหมาะสมต่อการเพาะปลูก
- ขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติที่ตื้นเขิน และปรับปรุงระบบระบายน้ำ และกำจัดวัชพืช
- รมรณรงค์การคัดแยกขยะเพื่อลดปริมาณขยะ และลดโลกร้อน
- จัดหาสถานที่สำหรับการพักผ่อน หย่อนใจ สถานที่ทำกิจกรรมหรือออกกำลังกาย
- รมรณรงค์ส่งเสริมการปลูกป่า ปลูกต้นไม้ พร้อมการดูแล รักษา
- ควบคุม ดูแลขยะและน้ำเสียในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- จัดหาอุปกรณ์และสถานที่ทิ้งขยะ

๖. ด้านการสาธารณสุข

ในการพัฒนา ด้านการสาธารณสุข เป็นการดูแลเกี่ยวกับเรื่องการควบคุมและป้องกันโรค การป้องกัน การดูแลรักษาสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น

ปัญหา

- มีผู้ป่วยโรคเรื้อรังเพิ่มจำนวนมากขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน
- เกษตรกรมีสารเคมีตกค้างในเลือด
- พบผู้ป่วยฉุกเฉินที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้
- การช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บ หรือผู้ป่วยฉุกเฉินไม่ถูกวิธี
- พบโรคระบาดในพื้นที่บ่อยครั้ง และมีความรุนแรงมากขึ้น เช่น ไข้เลือดออก มือเท้าปาก หรือโรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น

- พบโรคติดต่อที่เป็นโรคอุบัติใหม่ เช่น ไข้ซิกา หรือไข่ออกผื่น
- มีผู้ป่วยติดเชื้อ หรือผู้พิการมากขึ้น

ความต้องการ

- จัดระบบการแพทย์ฉุกเฉิน หรือกู้ชีพกู้ภัยเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันเวลาที่
- จัดกิจกรรมโครงการป้องกันและควบคุมโรคระบาด
- จัดกิจกรรมป้องกันและควบคุมโรคเรื้อรัง เช่น ออกกำลังกาย หรือจัดกิจกรรมการดูแลสุขภาพ เป็นต้น
- จัดให้มีระบบการดูแลสุขภาพ ผู้ป่วยติดเชื้อหรือผู้ป่วยอัมพาต หรือผู้พิการ
- จัดทำโครงการอบรมการวางแผนไทย

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ในการพัฒนาด้านการศึกษา เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมสุขภาพโภชนาการของเด็กตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน หรือเกี่ยวข้องกับกิจกรรมชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ อีกทั้งยังส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ให้แก่เด็กและประชาชนในพื้นที่ตำบลลำพัน

ปัญหา

- โรงเรียนในพื้นที่ตำบลลำพัน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีงบประมาณน้อย
- คุณภาพการศึกษาไม่เท่าเทียมกับเด็กนักเรียนในตัวอำเภอ หรือจังหวัด
- วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นถูกละเลย
- เด็กและเยาวชนในพื้นที่ขาดคุณธรรมจริยธรรม และไม่ยึดถือในหลักศาสนา ขาดการเผยแพร่ธรรมะให้เข้าถึง

ความต้องการ

- ส่งเสริมการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนให้เท่าเทียมกับนักเรียนในตัวอำเภอ หรือจังหวัด
- จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีอันดี
- จัดทำโครงการเกี่ยวกับการเผยแพร่ศาสนา
- จัดหาอุปกรณ์ การเรียนการสอนให้เพียงพอ
- พัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน นำมาสู่การวางแผนการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน อีกทั้ง เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญ ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจสังคม และสภาพแวดล้อม อีกทั้งเพื่อเป็นการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนให้ได้รับความสะดวก มีบริการที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดรายละเอียดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลำพันจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหาร ส่วนตำบลลำพัน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาภาค/ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/ แผนพัฒนาจังหวัด และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพันได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พ.ร.บ. อบจ. ,พ.ร.บ. เทศบาล พ.ร.บ. อบต. และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ขุดลอกแหล่งน้ำ ป้ายจราจร ต่างๆ ป้ายบอกทาง ป้ายชื่อซอยต่างๆ
- (๒) ขยายเขตระบบไฟฟ้าสาธารณะ ติดตั้ง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ระบบไฟฟ้าสาธารณะ
- (๓) ขยายเขตระบบประปาส่วนภูมิภาค ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน การขุดเจาะบ่อบาดาล

๕.๒ การพัฒนาด้านสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทั้งนอกและในระบบโรงเรียน ตลอดจนการศึกษาตามอัธยาศัย
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการสงเคราะห์ แก่เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน
- (๔) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว
- (๕) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชน
- (๖.) ส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน

๕.๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน รวมถึงด้านการเกษตร การแปรรูปผลผลิตต่างๆ

๕.๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สร้างจิตสำนึก และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การรักษาความสะอาด เรียบร้อย สวยงามของชุมชน
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๕ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- (๒) พัฒนาและปรับปรุงบุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ
- (๓) พัฒนาและปรับปรุงการจัดเก็บรายได้
- (๔) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ให้ประชาชนได้ทราบผ่านสื่อต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริม จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น หรือป้องกันแก้ไขปัญหาสาธารณภัย
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับต่างๆ

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องตอบสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราชอธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐการดำรงอยู่อย่างมั่นคงยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคม และการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ประสานความร่วมมือให้สอดคล้องกับด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียน และประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ไม่เป็นภาระของโลก และสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ดียิ่งกว่า

ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไปจะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพทางการผลิตและการใช้นวัตกรรม ในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรมเกษตรและบริการการสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้า และการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนา

ฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติก วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งการกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟู และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งไปสู่การเป็นสังคมสีเขียว

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)ประเทศไทยจะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรีความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจสังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิตความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษาความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฉบับที่๑๒จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญดังนี้

- (๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - (๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม
 - (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศและ
 - (๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
- วิสัยทัศน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

(๑) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

วิสัยทัศน์ (Vision) “เป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ฐานการผลิตและแปรรูปผลไม้เพื่อการส่งออก และจุดหมายการท่องเที่ยวทางทะเลระดับโลก”

กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด เป็น ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยกระดับเทคโนโลยีการผลิต เพื่อเพิ่มผลิตภาพของภาคอุตสาหกรรม และลดปัญหาสิ่งแวดล้อม (อุตสาหกรรมปิโตรเคมี ยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์)

๒. สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าเกษตรประเภทผลไม้ และผลิตภัณฑ์ผลไม้แปรรูปเพื่อการส่งออก ตลอดห่วงโซ่อุปทาน

๓. สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับภาคธุรกิจท่องเที่ยวทางทะเล

๔. พัฒนา และปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านโลจิสติกส์

(๒) แผนพัฒนาจังหวัดจันทบุรี

วิสัยทัศน์จังหวัดจันทบุรี “ศูนย์กลางการผลิตและการค้าสินค้าเกษตรศูนย์กลางการค้าอัญมณีและเครื่องประดับชั้นเลิศ เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวิถีชุมชน ประชูปการค้าขายแดนสู่ประชาคมอาเซียน”

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑. พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรโลจิสติกส์และผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการทั้งในและต่างประเทศ	๑) พัฒนาบุคลากรด้านกระบวนการผลิตของการเกษตรให้ได้มาตรฐาน (GAP) ๒) การถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตสินค้าเกษตรคุณภาพให้แก่โครงสร้างปัจจัยพื้นฐานด้านการเกษตร ๓) พัฒนาสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มโดยส่งเสริมการแปรรูปสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมแปรรูปเกษตร ตลอดจนสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ของสินค้าเกษตร ๔) ส่งเสริมการตลาด การประชาสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายการค้าสินค้าเกษตรทั้งในประเทศและต่างประเทศ
๒. พัฒนา และส่งเสริมอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน	๑) พัฒนากลไกเพื่อสร้างแรงจูงใจให้อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเติบโตอย่างต่อเนื่อง ๒) ยกระดับมาตรฐาน คุณภาพ และเพิ่มปริมาณช่างฝีมืออัญมณีและเครื่องประดับ ๓) ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ตราสัญลักษณ์พลอยจันท เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ซื้อ ๔) สนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมการขายและการตลาดด้านอัญมณีและเครื่องประดับ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจการค้าขายแดนสู่ประชาคมอาเซียน	๑) พัฒนาด้านการค้าขายแดนเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการค้าการลงทุน และการท่องเที่ยว ๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกับประเทศในกลุ่มอาเซียน ๓) พัฒนาศักยภาพบุคลากร และเครือข่ายความร่วมมือแบบบูรณาการ กับประเทศในกลุ่มอาเซียน ๔) ส่งเสริมด้านการตลาดและการประชาสัมพันธ์การค้าขายแดน
๔. เสริมสร้างศักยภาพการท่องเที่ยว และวัฒนธรรมเชื่อมโยงประเทศกลุ่มอาเซียน	๑) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ ทั้งด้านสินค้า บริการ และด้านบุคลากร ด้านการท่องเที่ยวให้มีความหลากหลายได้มาตรฐานสากล ๒) พัฒนาปัจจัย/ โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการท่องเที่ยวให้เพียงพอ และได้มาตรฐานในระดับนานาชาติ ๓) ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ๔) ยกระดับศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ๕) ยกระดับศักยภาพด้านการตลาด และประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๕. ยกระดับคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๑) ยกระดับมาตรฐานการให้บริการด้านสุขภาพพื้นฐานผสมผสานแพทย์แผนปัจจุบันและแพทย์ทางเลือก และสร้างความตระหนักของชุมชนในด้านการสาธารณสุข ๒) เพิ่มศักยภาพชุมชนด้านอาเซียนและรายได้ในลักษณะของเศรษฐกิจสร้างสรรค์โดยขยายผลจากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓) ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กและเยาวชนมีคุณภาพพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ๔) เสริมสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน	๑) พัฒนาองค์ความรู้ เพื่อสร้างจิตสำนึกและส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความสมดุลและใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า ๒) พัฒนาระบบฐานข้อมูลชีวภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ๓) พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งน้ำเพื่อเพิ่มน้ำต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพการกระจายน้ำ บูรณาการน้ำผิวดินและใต้ดิน ๔) สร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรและภาคี เพื่อระดมความร่วมมือในการคุ้มครองและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการขยะมูลฝอยและของเสียจากแหล่งกำเนิดรวมทั้งมีระบบการบริหารจัดการที่ถูกต้อง

2. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

2.1 วิสัยทัศน์

สาธารณูปโภคครบครัน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพ

2.2 ยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาด้านการศึกษา วัฒนธรรมและนันทนาการ
๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๕. การพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้
๖. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร

2.3 เป้าประสงค์

๑. มีโครงสร้างพื้นฐานที่ดีทั้งถนน สะพาน ระบบระบายน้ำ ระบบการจราจร ไฟฟ้าและแหล่งน้ำ
๒. มีการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตโดยให้การสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส
๓. เด็ก เยาวชน และบุคคลทั่วไปได้รับการศึกษาและมีโอกาสพัฒนาตนเอง ทั้งในระบบและนอกระบบ ตลอดจนอนุรักษ์ จารีต ประเพณี วัฒนธรรมและนันทนาการ
๔. มีระบบสาธารณสุขโรค การป้องกันโรคติดต่อ และดูแลส่งเสริมสุขภาพอนามัยให้แก่ประชาชน
๕. จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ในการพัฒนาอาชีพ และผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร ตลอดจนให้การสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มอาชีพในตำบลลำพัน
๖. ราษฎรมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการพัฒนาท้องถิ่น

2.4 ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีเส้นทางสัญจรไปมาที่สะดวกขึ้น
๒. เกษตรกรมีไฟฟ้าใช้สำหรับทำการเกษตรได้ทั่วถึง
๓. ราษฎรเดินทางสัญจรไปมาในเวลากลางคืนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ประชาชนมีน้ำประปาใช้ครบทุกครัวเรือน
๕. มีแหล่งน้ำธรรมชาติใช้อย่างทั่วถึง
๖. ฝ่ายน้ำล้นสามารถระบายน้ำในฤดูฝนและกักเก็บน้ำเพื่อให้ประชาชนได้ใช้ในฤดูแล้ง
๗. จำนวนผู้สูงอายุในตำบลลำพันได้รับเบี้ยยังชีพทุกคน
๘. จำนวนผู้พิการในตำบลลำพันได้รับเบี้ยยังชีพทุกคน
๙. จำนวนผู้ติดเชื้อเอชไอวีในตำบลลำพันได้รับเบี้ยยังชีพทุกคน
๑๐. นักเรียน/ นักศึกษาที่อาศัยในเขตพื้นที่ตำบลลำพัน มีรายได้และมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย ปีละ ๑๐ คน
๑๑. อปพร. ตำบลลำพันได้รับการฝึกอบรมให้ความรู้
๑๒. ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมหรือได้รับการสนับสนุนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๑๓. ประชาชนมีความรู้ในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๔. นักเรียน เด็กเล็กในสถานศึกษา ได้รับอาหารกลางวันและอาหารเสริม(นม) ทั้ง ๔ แห่ง
๑๕. ประชาชนนำความรู้สร้างรายได้
๑๖. ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๑๗. ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพอนามัยหรือการป้องกันโรค
๑๘. ประชาชนเข้าร่วมการอบรม และได้รับความรู้ในการควบคุมและป้องกันโรค
๑๙. ประชาชนได้รับบริการหรือการจัดกิจกรรมจากระบบหลักประกันสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน
๒๐. ประชาชนได้รับการดูแลส่งเสริมสุขภาพอนามัยอย่างทั่วถึง
๒๑. กลุ่มอาชีพเข้าร่วมอบรมให้ความรู้ในการพัฒนา
๒๒. ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรม/ โครงการสนับสนุนการดำเนินงานตามปรัชญาฯ
๒๓. กลุ่มอาชีพมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาและจัดการบริหารงานในกลุ่มได้ดี
๒๔. ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรม/ โครงการเกี่ยวกับประชาธิปไตย
๒๕. ประชาชนมาร่วมประชาคมหรือจัดทำแผนชุมชน



๒.๕ คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	- การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข้าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้าง ใน฼นาปณสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ - การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลุกต้นไม้ในป่าชุมชน ป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลุกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ ตามพระราชดำริ เป็นต้น
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	- โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส - โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อดทน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ - การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา วัฒนธรรมและนันทนาการ	- พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ผูกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปลุกจิตสำนึกให้ราษฎร มีความสามัคคี ประองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข	- ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด - การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอาชีพและเพิ่มรายได้	- จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ในการพัฒนาอาชีพ และผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร ตลอดจนให้การสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มอาชีพในตำบลราพัน
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร	- เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข - เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๒.๖ กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ พัฒนา ปรับปรุงถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และพัฒนาระบบจราจร
- ๑.๒ การพัฒนาด้านระบบไฟฟ้าสาธารณะ และไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- ๑.๓ ก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๑ ส่งเสริมและให้การสนับสนุนการให้การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส

- ๒.๒ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และพัฒนาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๒.๔ ดูแล อนุรักษ์ รักษา และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๕ ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มองค์กรประชาชนให้มีความเข้มแข็ง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การศึกษา วัฒนธรรมและนันทนาการ

- ๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๓.๒ ส่งเสริม อนุรักษ์ พัฒนา พิธีกรรม ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

- ๔.๑ ส่งเสริมและป้องกันโรคติดต่อและไม่ติดต่อ
- ๔.๒ ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยแก่ประชาชน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอาชีพและเพิ่มรายได้

- ๕.๑ พัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตร เกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- ๕.๒ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร

- ๖.๑ ส่งเสริม พัฒนาประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล
- ๖.๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล
- ๖.๓ พัฒนาการจัดเก็บรายได้
- ๖.๔ จัดหาปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ในการปฏิบัติงาน

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ประชาชนมีความสะดวก มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการพัฒนาการศึกษาที่ดี มีสุขภาพดีถ้วนหน้า พัฒนาอาชีพ เพิ่มรายได้ มีบุคลากรที่ดี

๒.๘ ความเชื่อมโยงในภาพรวม

มุ่งพัฒนา ๖ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม การพัฒนาด้านสาธารณสุขการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

จากสภาพปัญหาความต้องการของประชาชน อำนาจหน้าที่ และนโยบายในระดับต่างๆ พร้อมยุทธศาสตร์การพัฒนา และแผนพัฒนาของแต่ละภาคส่วน องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน จึงได้มีการสรุปเป็นข้อมูล เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาดังนี้

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/ Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

จากสภาพปัญหาของตำบลลำพัน ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประชุมประชาคมระดับหมู่บ้าน และระดับตำบล จะเห็นได้ว่า ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ตำบลลำพัน ยังมีความต้องการให้คณะผู้บริหารและองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ตอบสนองความต้องการในด้านของโครงสร้างพื้นฐาน เกี่ยวกับถนน แหล่งน้ำ ไฟฟ้า และการขุดขยาย ขุดลอกสระน้ำสาธารณะประโยชน์ในพื้นที่ตำบลลำพัน และรองลงมาจะให้ความสำคัญกับปัญหาด้านการส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิต เช่น การส่งเสริมและสนับสนุนการให้การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและพัฒนาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และยังให้ความสำคัญในด้านการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน และประชาชนในพื้นที่ตำบลลำพัน ให้มีการศึกษา เทียบเท่าโรงเรียนในตัวจังหวัด และสนับสนุนในด้านสาธารณสุข โดยให้ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ห่างไกลจาก ยาเสพติด เป็นต้น

จากการรวบรวมข้อมูลปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลลำพัน จะสามารถสรุปแยกเป็น ประเด็นได้ ๖ ประเด็น ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จากการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนตำบลลำพัน จากการประชุมประชาคมระดับหมู่บ้าน/ ตำบล พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลลำพัน ยังมีความต้องการให้คณะผู้บริหารและองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน แก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน แหล่งน้ำ ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น และเนื่องจากในพื้นที่ตำบลลำพัน มีถนนจำนวนหลายเส้นทาง ซึ่งประชาชนใช้ในการขนถ่ายสินค้าทางการเกษตรออกไปจำหน่ายยังท้องตลาด แต่ก็ต้องประสบกับปัญหถนนที่ยังมีสภาพเป็นถนนลูกรัง เป็นหลุม เป็นบ่อ มีฝุ่นมาก ส่งผลให้ผลไม้มากทางการเกษตร เกิดความเสียหายระหว่างขนถ่ายสินค้าไปจำหน่ายยังท้องตลาด โดยจะพบปัญหามากที่สุดในพื้นที่ หมู่ที่ ๖,๗,๘ และ หมู่ที่ ๑๐ ซึ่งถนนทุกเส้นจะเป็นถนนที่ใช้เชื่อมระหว่างตำบล และระหว่างหมู่บ้าน เป็นถนนที่มีระยะทางยาว ต้องใช้งบประมาณในการก่อสร้างเป็นจำนวนมาก ดังนี้

๑. ถนนสายร้อยไร่ หมู่ที่ ๘ ตำบลลำพัน เชื่อม หมู่ที่ ๘ ตำบลสนามไชย ปัจจุบันมีสภาพเป็นหลุม เป็นบ่อ ซึ่งก่อให้เกิดอุบัติเหตุทางถนนบ่อยครั้ง โดยถนนเส้นดังกล่าว ยังเป็นเส้นทางที่ใช้เชื่อมระหว่างตำบล คือ ตำบลลำพัน และตำบลสนามไชย ซึ่งเป็นเส้นทางผ่านไปยังศูนย์การเรียนรู้ยางตรอกทอย บ้านร้อยไร่ หมู่ที่ ๘ และไปยังแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดจันทบุรี หาดคั้งวิมาน หาดเจ้าหลาว หาดแหลมเสด็จ เป็นต้น อีกทั้งยังเป็น เส้นทางที่เกษตรกรใช้สัญจรไปมาในการขนถ่ายสินค้าทางการเกษตรออกจำหน่ายยังท้องตลาด

๒. ถนนสายหนองพล หมู่ที่ ๖ ซอย ๒ เชื่อม หมู่ที่ ๘ ซอย ๑ เป็นถนนที่ใช้เชื่อมระหว่างสองหมู่บ้าน โดยมีประชาชนตำบลลำพันใช้เส้นทางในการสัญจรไปมาเป็นจำนวนมาก และใช้สำหรับขนถ่ายสินค้าทางการเกษตร ออกจำหน่ายยังท้องตลาด แต่ปัจจุบันถนนเส้นดังกล่าว มีสภาพเป็นถนนลูกรัง เป็นหลุม เป็นบ่อ และมีฝุ่นมาก ส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุทางถนนบ่อยครั้ง

๓. ถนนสาย หมู่ที่ ๗ ซอย ๔ เชื่อม หมู่ที่ ๘ ซอย ๖ เป็นถนนที่ใช้เชื่อมระหว่างสองหมู่บ้าน โดยมี ประชาชนตำบลลำพันใช้เส้นทางในการสัญจรไปมาเป็นจำนวนมาก และใช้สำหรับขนถ่ายสินค้าทางการเกษตร ออกจำหน่ายยังท้องตลาด แต่ปัจจุบันถนนเส้นดังกล่าว มีสภาพเป็นถนนลูกรัง เป็นหลุม เป็นบ่อ และมีฝุ่นมาก ส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุทางถนนบ่อยครั้ง

๔. ถนนสายหนองน้ำใส หมู่ที่ ๑๐ ซอย ๒ ตำบลลำพัน อำเภอกำแพง จังหวัดพิจิตร เชื่อม หมู่ที่ ๑๐ ตำบล วังโดนด อำเภอนายายอาม เป็นถนนที่ใช้เชื่อมระหว่างตำบล มีประชาชนใช้เส้นทางในการสัญจรไปมาเป็นจำนวนมาก

เนื่องจากเป็นทางลัดในการขนถ่ายสินค้าทางการเกษตรออกไปจำหน่ายยังตลาดหนองคล้า, ตลาดวัดศรีเมือง และยังเป็นเส้นทางออกไปยังถนนสุขุมวิท เป็นต้น

๕. ขุดลอกคลองรำพัน ช่วง หมู่ที่ ๑ - ๓ และ ช่วง หมู่ที่ ๕ - ๗ คลองรำพัน เป็นคลองสายหลัก ซึ่งมีประชาชนใช้น้ำจากคลองรำพันเป็นจำนวนมาก แต่ปัจจุบัน คลองรำพัน มีสภาพตื้นเขิน วัชพืชปกคลุม ทำให้น้ำเน่าเสีย ส่งกลิ่นเหม็น ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ในช่วงฤดูแล้ง และในช่วงฤดูฝนก็ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วม หากได้รับการแก้ไข จะทำให้ลดปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้งได้

๖. ขุดลอกคลองไร่ถวน ช่วง หมู่ที่ ๖,๘,๑๐ ตำบลรำพัน คลองไร่ถวน เป็นคลองที่มีความสำคัญ เช่นเดียวกับคลองรำพัน เนื่องจากเป็นแหล่งรับน้ำ และกักเก็บน้ำสำหรับใช้เพื่อการเกษตร แต่ปัจจุบันคลองดังกล่าว มีสภาพตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุม ทำให้ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ในช่วงฤดูแล้งได้ และในช่วงฤดูฝนก็ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่การเกษตรด้วย ถ้าหากได้รับการแก้ไข จะทำให้ลดปัญหาการขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง และไม่เกิดปัญหาน้ำท่วมพื้นที่การเกษตร

แนวโน้มในอนาคตปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน แหล่งน้ำ ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น จะรุนแรงเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากถนนเส้นดังกล่าวฯ ประชาชนทั้งในพื้นที่ตำบลรำพันและตำบลใกล้เคียงใช้เส้นทางในการสัญจรไปมา และใช้ในการขนถ่ายสินค้าทางการเกษตรเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานต้องใช้งบประมาณจำนวนมากในการดำเนินการ และทางองค์การบริหารส่วนตำบลรำพันมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา จึงต้องดำเนินการจัดส่งโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น และอีกปัญหาหนึ่งที่สำคัญ คือ ปัญหาด้านแหล่งน้ำตามธรรมชาติมีสภาพตื้นเขินเพิ่มมากขึ้นที่ดินที่เคยเป็นทางน้ำ ร่องน้ำ คูน้ำ ถูกบุกรุกทำลายเป็นที่พักอาศัย และเป็นที่เพาะปลูกมากขึ้น มีการก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างกีดขวางทางน้ำ ผลที่ตามมาคือ น้ำจะท่วมขังเร็วและมากขึ้น เป็นระยะเวลานาน ผลก็คือจะทำให้พืชไร่ สวนผลไม้โดนน้ำท่วม ถนนจะชำรุดเสียหาย

ผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพันมีเส้นทางการคมนาคมเข้าถึงทุกหมู่บ้าน ๒. มีเส้นทางหลักในการสัญจรไปสู่ถนนสุขุมวิทและไปสู่แหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดจันทบุรี เช่น หาดเจ้าหลาว, หาดแหลมเสด็จ, ศูนย์การพัฒนาวังคูกระเบนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, หาดคู้วิมาน และจุดชมวิวนางพญา, มหาวิทยาลัยบูรพาวิทยาเขตจันทบุรี, ศูนย์การเรียนรู้การพัฒนียงตรอกทอย เป็นต้น ๓. ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ตำบลลำพันประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก ทำให้สามารถนำสินค้าทางการเกษตร เช่น ทุเรียน มังคุด ลองกอง เงาะ เป็นต้น ออกจำหน่ายยังแหล่งท่องเที่ยวและตลาดรับซื้อผลไม้ของจังหวัดจันทบุรี ๔. ในพื้นที่ตำบลลำพันมีแหล่งน้ำทางธรรมชาติหลายแห่ง ๕. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกับสภาฯ และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลลำพัน	๑. ถนนส่วนใหญ่ในพื้นที่ตำบลลำพันยังเป็นถนนดินลูกรัง ๒. ถนนที่ใช้เชื่อมระหว่างหมู่บ้าน/ตำบล ยังมีสภาพชำรุดเสียหายเป็นหลุม เป็นบ่อ ๓. ถนนหลายเส้นทางกีดขวางทางน้ำทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง ๔. แหล่งน้ำธรรมชาติหลายแห่ง มีสภาพตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ในช่วงฤดูแล้ง และไม่สามารถระบายน้ำได้ทันในช่วงฤดูฝน ๕. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพันไม่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats)
๑. ถนนหลายเส้นทางในพื้นที่ตำบลลำพัน เป็นถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน/ตำบล ทำให้สามารถรองรับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ ๒. ถนนในพื้นที่ตำบลลำพันเป็นเส้นทางเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดจันทบุรี ๓. ประชาชนสามารถนำสินค้าทางการเกษตร เช่น ทุเรียน มังคุด เงาะ ลองกอง เป็นต้น ออกจำหน่ายยังแหล่งท่องเที่ยวทางทะเลและบริเวณถนนสายหลักที่ใช้ผ่านไปยังแหล่งท่องเที่ยว เป็นต้น ๔. มีหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี, ทางหลวงชนบทจันทบุรี, สถานีพัฒนาที่ดิน, เกษตรอำเภอท่าใหม่, กศน.ลำพัน, ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอ่าวคุ้งกระเบน เป็นต้น เข้ามาให้การสนับสนุนงบประมาณทั้งในการก่อสร้างถนน พัฒนาแหล่งน้ำ สนับสนุนกลุ่มอาชีพเสริม เป็นต้น	๑. ถนนในพื้นที่ตำบลลำพันมีจำนวนมาก ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลลำพันมีงบประมาณไม่เพียงพอ ต่อการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน แหล่งน้ำ ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น

๒. ปัญหาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในเรื่องของการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ ในพื้นที่ตำบลลำพัน โดยให้การสนับสนุนโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ เพื่อให้มีอาชีพ และมีรายได้เสริม ไม่เป็นภาระของคนในครอบครัว และประกอบกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด จันทบุรี(พมจ.) เป็นต้นก็ติดต่อประสานงานในการนำโครงการต่างๆ มาดำเนินการในพื้นที่ตำบลลำพันอย่างต่อเนื่อง การแก้ไขปัญหาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและพัฒนาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยการสนับสนุนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้มีการฝึกอบรมและฝึกทบทวน เพื่อพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และทันเหตุการณ์ ทำให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนตำบลลำพันมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
- มีกลุ่มผู้สูงอายุที่เข้มแข็ง สามารถให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมของทางองค์การบริหารส่วนตำบลลำพันอย่างต่อเนื่อง - องค์การบริหารส่วนตำบลลำพันให้การดูแล และการส่งเสริมแก่เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง - มีกลุ่มอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่เข้มแข็ง สามารถดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันภัยต่างๆ ในพื้นที่ตำบลลำพัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน - ประชาชนบางส่วนขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิต ร่วมกัน เช่น การไม่มีวินัยการจราจร, ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด, การก่อความเดือดร้อนในสังคม เป็นต้น - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังมีการลักขโมย โจรกรรม ทะเลาะวิวาท เป็นต้น เนื่องจากมีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในพื้นที่ตำบลลำพันเพิ่มมากขึ้น
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats)
- รัฐบาลให้ความสำคัญในการสนับสนุนเงินอุดหนุน การส่งเสริมเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และผู้พิการ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ไม่เป็นภาระของคนในครอบครัว และสังคม เป็นต้น - มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เข้ามาติดต่อประสานงานร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชนอย่างต่อเนื่อง - มีหน่วยงานหรือสถาบันทางศาสนา อาทิ วัด โบสถ์คริสต์ มูลนิธิ ศาลเจ้า ในสัดส่วนที่เหมาะสมต่อประชากร ทำให้เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชน	- ค่าครองชีพสูง การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยค่อนข้างที่จะลำบาก - ปัญหายาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลลำพัน - การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต โทรศัพท์ ทีวี วิทย์ จากสื่อทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชน ในปัจจุบัน

๓. ปัญหาด้านการพัฒนาทางการศึกษา วัฒนธรรมและนันทนาการ

ในเรื่องการศึกษาของเด็กและเยาวชนในพื้นที่ตำบลลำพันในปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนในพื้นที่ตำบลลำพัน เป็นเด็กที่กล้าแสดงออก สามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน และกลุ่มองค์กรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง แต่ทั้งนี้ ก็ยังไม่สามารถพัฒนาให้ทัดเทียมกับโรงเรียนในตัวอำเภอและจังหวัดได้ เป็นผลให้ผู้ปกครองส่งลูกหลาน ออกไปเรียนโรงเรียนในอำเภอและจังหวัดเพิ่มขึ้น ทำให้การพัฒนาโรงเรียนในระดับตำบลมีการพัฒนาที่ไม่ต่อเนื่อง และประกอบกับการให้เงินอุดหนุนจากกระทรวงศึกษาธิการใช้แนวทางการจัดสรรงบประมาณเป็นรายหัวและระเบียบของท้องถิ่นก็ไม่เอื้ออำนวยต่อการสนับสนุน

ผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT ด้านการศึกษา วัฒนธรรมและนันทนาการ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญและสนับสนุนในด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลลำพันมีศูนย์การเรียนรู้ประจำตำบลลำพัน ๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน มีครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาโดยตรงและมีความสามารถ ๔. มีศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยประจำตำบลลำพัน (กศน.ตำบลลำพัน)	๑. งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อจำนวนเด็กนักเรียนและระเบียบการให้การสนับสนุนงบประมาณทางด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เอื้อต่อการดำเนินการสนับสนุน/ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา เป็นต้น ๒. ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ตำบลลำพันมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทำให้มีค่านิยมในการส่งลูก/หลาน เข้าไปเรียนโรงเรียนในตัวอำเภอ/จังหวัด เป็นจำนวนมากส่งผลให้โรงเรียนในระดับตำบลมีจำนวนนักเรียนลดน้อยลง ๓. เด็ก เยาวชน บางส่วนให้ความสนใจกับสื่ออินเทอร์เน็ตมากขึ้น จนขาดความสนใจในการอ่านหนังสือ
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats)
๑. พื้นที่ตำบลลำพัน มีโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ๒. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหน้าที่เปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสมทบทุนอาหารกลางวัน และอาหารเสริม (นม) ได้ ๓. มีหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอท่าใหม่ ประจำตำบลลำพัน, เกษตรอำเภอท่าใหม่ สถานีพัฒนาที่ดินจังหวัดจันทบุรี, พัฒนาชุมชนอำเภอท่าใหม่ เป็นต้น เข้ามาดำเนินการให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนในพื้นที่	๑. ระเบียบ/ ข้อบังคับของท้องถิ่นไม่เอื้อต่อการสนับสนุนงบประมาณให้กับโรงเรียน ๒. การดำเนินโครงการด้านการศึกษา บางโครงการอาจเป็นการดำเนินการที่ซ้ำซ้อนกับโครงการของศูนย์การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ศพฐ.)

๔. ปัญหาการพัฒนาด้านสาธารณสุข

ปัญหาด้านสาธารณสุขเป็นปัญหาหนึ่งที่มีความสำคัญต่อทุกพื้นที่และรวมไปถึงในพื้นที่ตำบลลำพันด้วย เนื่องจากในปัจจุบันกรมการแพทย์ได้ตรวจพบโรคอุบัติใหม่ขึ้นหลายโรค ซึ่งมีความรุนแรงมาก สามารถคร่าชีวิตประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องมีการรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง และแนวโน้มในอนาคตปัญหาดังกล่าวอาจจะมี ความรุนแรงเพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลลำพันจึงต้องประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งร่างกายและจิตใจ

ผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT ด้านสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. ในพื้นที่ตำบลลำพันมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล (รพส.ต.ลำพัน) และมีบุคลากรทางการแพทย์อยู่ประจำทุกวัน ๒. ตำบลลำพัน มีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน ๓. มีบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความรู้ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยเบื้องต้น ๔. มีสถานที่สำหรับการให้ความช่วยเหลือประชาชนที่เจ็บป่วยเบื้องต้น ๕. องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลลำพัน มีการส่งเสริมการออกกำลังกายแก่ประชาชน ไม่ว่าจะเป็นสถานที่หรืออุปกรณ์การออกกำลังกาย ๖. มีหน่วยกู้ชีพฉุกเฉิน ที่มีความเข้มแข็งและมีทักษะในการช่วยเหลือผู้ป่วย ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บ ในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุขึ้น ๗. มีการสนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพประจำตำบลลำพัน (สปสช.) โดยจะมีโครงการเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนตำบลลำพันอย่างต่อเนื่องทุกปี ๘. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน ได้รับการอบรม เพิ่มความรู้ เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยเบื้องต้นเป็นประจำทุกปี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนประชาชนในพื้นที่ตำบลลำพันที่ให้ความสนใจในการออกกำลังกายและดูแลตัวเอง ยังมีปริมาณน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนประชาชนทั้งตำบล ๒. เครื่องมืออุปกรณ์ทางการแพทย์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลลำพันยังไม่เพียงพอ หากเกิดอุบัติเหตุใหญ่ ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ยังขาดวัสดุ อุปกรณ์ เช่น รถกู้ชีพ อุปกรณ์ช่วยชีวิตที่สำคัญในการสนับสนุนหน่วยกู้ชีพฉุกเฉิน

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats)
๑. มีระเบียบกำหนดให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ต้องปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมาย ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น เช่น สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ๓. มีหน่วยงานทางการแพทย์อื่นๆ ประสานงานเข้ามามีบทบาทการดำเนินโครงการเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนตำบลลำพันอย่างต่อเนื่อง เช่น โรงพยาบาลสองพี่น้อง เป็นต้น	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลลำพันมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านสาธารณสุข ๒. ระเบียบ/ ข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางตัว ไม่เอื้อต่อการให้การสนับสนุนงบประมาณด้านสาธารณสุข ๓. มีโรคระบาดหรือโรคอุบัติใหม่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง เช่น มือเท้าปาก, ไข้หวัดใหญ่ (ซิกา) เป็นต้น

๕. ปัญหาการพัฒนาด้านอาชีพและเพิ่มรายได้

ปัญหาการรวมกลุ่มของกลุ่มต่างๆ ในพื้นที่ตำบลลำพัน ประสบกับปัญหาการรวมกลุ่มไม่มีความเข้มแข็ง และไม่มีการดำเนินงานอย่างจริงจัง เนื่องจาก กลุ่มต่างๆ ในพื้นที่ตำบลลำพัน โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพและกลุ่มแม่บ้านจะมีอาชีพหลักในการทำเกษตรกรรมอยู่แล้ว ประกอบกับต้องมีภาระในการดูแลครอบครัว ทำให้ไม่มีเวลาในการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพ ส่งผลให้กลุ่มขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

ดังนั้น ในอนาคตการให้การสนับสนุนกลุ่มต่างๆ ในพื้นที่ตำบลลำพัน อาจจะต้องมีการปรับรูปแบบในการดำเนินการ เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์และสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มอาชีพต่างๆ มากขึ้น เช่น การรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งกลุ่มขึ้นในนามของตำบล การนำงานหรือผลิตภัณฑ์กลับไปทำที่บ้าน และจัดให้มีการทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายที่ชัดเจนเป็นมาตรฐาน เพื่อนำไปพิจารณาผลการดำเนินงานของกลุ่มในครั้งต่อไป โดยการขอจัดตั้งกลุ่มต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน กลุ่มและสมาชิกกลุ่มจะต้องมีกฎ/ระเบียบ ในการเข้าร่วมกลุ่มและดำเนินงานให้กลุ่มสามารถดำรงอยู่ได้

ผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT ด้านอาชีพและเพิ่มรายได้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ตำบลลำพันมีอาชีพหลัก คือ การทำการเกษตรกรรม ทำสวนผลไม้ เช่น ทุเรียน เงาะ มังคุด ลองกอง พริกไทย สวนยางพารา เป็นต้น ๒. นโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริม/ สนับสนุนกลุ่มอาชีพ เป็นสำคัญ ๓. มีกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง มีผลการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง สามารถเปิดเป็นแหล่งเรียนรู้ หรือศึกษาดูงานของหน่วยงานต่างๆ ได้ เช่น กลุ่มผลิตภัณฑ์น้ำมันงาคุด หมู่ที่ ๓ บ้านท่าศาลา, กลุ่มเพาะเห็ดฟาง หมู่ที่ ๘ บ้านไร่เก่า, กลุ่มเพาะเลี้ยงชันโรง หมู่ที่ ๖ บ้านต้นเลียบ เป็นต้น	๑. กลุ่มอาชีพในพื้นที่ตำบลลำพัน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการรวมตัวและดำเนินงานของกลุ่ม ให้กลุ่มมีความเข้มแข็งและสามารถต่อยอดผลิตภัณฑ์ ที่ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ๒. ขาดเงินทุนในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มอาชีพ ๓. ขาดวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม ๔. การรวมกลุ่มในการทำอาชีพเสริมไม่เข้มแข็ง เนื่องจาก ต้องทำอาชีพหลัก
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats)
๑. พื้นที่ตำบลลำพันเป็นพื้นที่ที่อยู่ในโครงการบ้านเฉลิมพระเกียรติ ดังนั้น จึงมีหน่วยงานต่างๆ เข้ามาดำเนินการในพื้นที่หลายหน่วยงานและหลายโครงการ ทั้งในเรื่องการพัฒนาแหล่งน้ำและการส่งเสริมอาชีพ ๒. ได้รับการสนับสนุนจากศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, พัฒนาชุมชนอำเภอท่าใหม่, ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอ่าวคุ้งกระเบนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, พัฒนาที่ดินจังหวัดจันทบุรี, เกษตรอำเภอท่าใหม่ เป็นต้น ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน พร้อมให้การส่งเสริม/ สนับสนุนกลุ่มอาชีพในพื้นที่ตำบลลำพัน ที่มีการดำเนินการถูกต้อง ตามระเบียบฯ	๑. ประชาชนขาดความรู้ในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ในการพัฒนาคุณภาพสินค้าและผลิตภัณฑ์ ตามที่ตลาดต้องการ ๒. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่ผลิตในหมู่บ้าน ๓. การผลิตสินค้าของกลุ่มอาชีพบางส่วนยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพสินค้าทำให้ขาดความเชื่อถือ ทางด้านการตลาด

๖. ปัญหาด้านการเมืองการบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากร

ปัญหาด้านการพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากร เป็นการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ตำบลลำพัน และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมกับจัดให้มีการปรับปรุง จัดหา จัดซื้อ เครื่องมือ เครื่องใช้สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์

ดังนั้น การให้การสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากร จึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาท้องถิ่น ควบคู่กันไปกับการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรและองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

ผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT ด้านการเมืองการบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. ประชาชนตำบลลำพันให้ความสนใจกับการส่งเสริมประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วม ๒. มีการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซื่อสัตย์ สุจริต ๓. ผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นผู้มีคุณวุฒิ มีความรู้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน มีสถานที่ปฏิบัติงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนรถดับเพลิง ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเหตุการณ์	๑. ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของส่วนรวม การแสดงความคิดเห็นในการช่วยกันแก้ไขปัญหา หรือร่วมกันเสนอความต้องการในเวทีประชาคมระดับต่างๆ ๒. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats)
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน มีหน่วยงานต่างๆ ติดต่อประสานงานเข้ามาดำเนินงานและให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ๒. ได้รับการอุทิศที่ดิน จากนายไพฑูรย์ กิจกาญจน์ สำหรับก่อสร้างที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน เพื่อใช้สำหรับก่อสร้างสถานที่ปฏิบัติงาน ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ กู้ชีพฉุกเฉินจากโรงพยาบาลสองพี่น้อง เพื่อใช้ในการกู้ชีพฉุกเฉินในพื้นที่ตำบลลำพัน	๑. ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำเกษตรกรรมเป็นหลัก จึงไม่ค่อยมีเวลาเข้าร่วมการจัดประชุมประชาคมระดับต่างๆ ๒. ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ตำบลลำพัน เริ่มใช้เครื่องมือสื่อสาร เช่น โทรศัพท์มือถือ, แท็บเล็ต, คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ทำให้การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพันเป็นไปได้ง่าย แต่ก็ยังมีประชาชนบางส่วนที่ยังเล่นไม่เป็น หากมีการอบรมการเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารโดยผ่านเครื่องมือสื่อสาร จะช่วยให้ประชาชนตำบลลำพัน รู้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันได้

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลรำพันในภาพรวมในการพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหาร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT Analysis) สามารถสรุปได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT สภาพแวดล้อมภายนอก

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน เป็นหน่วยงานที่มีความเข้มแข็ง มีคณะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีพนักงาน ที่มีความรักใคร่สามัคคี ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน มีสถานที่สำหรับปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชน ให้มีความสะดวกและรวดเร็ว ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน มีระดับเพลิง สำหรับช่วยเหลือผู้ประสบภัยแล้ง และสำหรับการป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติต่างๆ ในพื้นที่ตำบลรำพัน และพื้นที่ใกล้เคียง	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ตำบลรำพัน ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน มีวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats)
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลรำพันมีหน่วยงานต่างๆ ติดต่อประสานงานเข้ามาดำเนินงาน และให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ๒. ได้รับการอุทิศที่ดิน จากนายไพฑูรย์ กิจกาญจน์ สำหรับก่อสร้างที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน เพื่อใช้สำหรับก่อสร้างสถานที่ปฏิบัติงาน ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ กู้ชีพฉุกเฉินจากโรงพยาบาลสองพี่น้อง เพื่อใช้ในการกู้ชีพฉุกเฉินในพื้นที่ตำบลรำพัน	๑. โครงการ/กิจกรรมที่ประชาชนตำบลรำพันเสนอปัญหาความเดือดร้อน โดยผ่านเวทีประชาคมระดับต่างๆ เพื่อบรรจุเข้าแผนพัฒนาท้องถิ่นมีเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ถนน ไฟฟ้า แหล่งน้ำ ประปา เป็นต้น ดำเนินการได้ยาก เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ๒. ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ตำบลรำพัน เริ่มใช้เครื่องมือสื่อสาร เช่น โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์ เป็นต้น มากขึ้น ทำให้การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน เป็นไปได้ง่าย แต่ก็ยังมีประชาชนบางส่วนที่ยังเล่นไม่เป็น หากมีการอบรมการเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารโดยผ่านเครื่องมือสื่อสาร จะช่วยให้ประชาชนตำบลรำพัน รู้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันได้มากขึ้น

สรุปผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนา
ท้องถิ่นประกอบด้วย

ข้อบ่งชี้และปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ ถนน ทางระบายน้ำ สะพาน ท่อระบายน้ำ แหล่งน้ำ สัญญาณจราจรต่างๆ ป้ายชื่อซอยต่างๆ ๑.๒ ระบบไฟฟ้าสาธารณะ ๑.๓ ระบบประปาส่วนภูมิภาค ประปาหมู่บ้านบ่อบาดาล	ทุกหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน	ประชาชน ในพื้นที่ และผู้ที่ สัญจรไปมา	ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ยังคงเป็น ปัญหาสำคัญ มีความต้องการให้แก้ไขสูง เนื่องจากงบประมาณน้อย อีกทั้งยังพบ ปัญหาทางระบายน้ำที่ท่วมขัง เพราะมีการ ปรับพื้นที่การเกษตรกีดขวางทางน้ำ และ ปัญหาด้านระบบน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค เริ่มไม่เพียงพอ เพราะมีการเปลี่ยนแปลงพืช ที่ปลูก จำเป็นต้องก่อสร้างแหล่งน้ำเพิ่มขึ้น
๒. ด้านสังคม ๒.๑ การศึกษาทั้งนอกและใน ระบบโรงเรียน ตลอดจน การศึกษาตามอัธยาศัย ๒.๒ เด็ก เยาวชน สตรี และ ผู้สูงอายุ รวมไปถึงคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ๒.๓ สุขภาพอนามัยของ ประชาชน ๒.๔ การกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว ๒.๕ การป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย และการรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน ของประชาชน ๒.๖ ศาสนา และอนุรักษ์ศิลป วัฒนธรรม จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒.๗ ความเข้มแข็งของชุมชน	ทุกหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน	ประชาชนใน พื้นที่ตำบล รำพัน	ปัญหาเพิ่มขึ้น เนื่องจากสภาพปัญหา เศรษฐกิจ ปัญหาประชากรในวัยพึ่งพิงมีมาก ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานลดลงประชาชน มีปัญหา สุขภาพจากโรคเรื้อรัง ปัญหายาเสพติด ในหมู่เด็กและเยาวชน และนับวันจะมีอายุ น้อยลง รวมทั้งปัญหาการตั้งครุฑก่อนวัย อันควร อีกทั้งปัญหาการการ เกิดอุบัติเหตุ ทางถนนที่นับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากเป็นเส้นทางผ่านไปยังแหล่ง ท่องเที่ยว เด็ก เยาวชน มักขับรถโดยไม่รู้ กฎจราจร อีกทั้งประชาชนมักใช้ความคึกคะนอง ในการใช้รถใช้ถนน โดยขาดความ ระมัดระวัง

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๓. ด้านเศรษฐกิจ ๓.๑ การประกอบอาชีพ รายได้ของประชาชน	ทุกหมู่บ้าน	ประชาชนในพื้นที่	ปัญหานับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ และมีผลผลิตที่ล้นตลาด อีกทั้งปัญหาเรื่องราคาต้นทุนสูง เช่น ค่าปุ๋ย ค่ายาฆ่าแมลง เป็นต้น
๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ การรักษาความสะอาด เรียบร้อย สวยงามของชุมชน ๔.๒ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ทุกหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน	ประชาชนในพื้นที่	ปัญหาปัญหาเพิ่มขึ้น ปริมาณขยะที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากขาดจิตสำนึกในการลดปัญหาปริมาณขยะ การทิ้งขยะในพื้นที่สาธารณะ และขาดความรู้ในการจัดการปัญหาขยะ ปัญหาจากพื้นที่ไฟไหม้ และปัญหาการรुकล้ำหรือการก่อสร้างปลูกสร้างหรือปรับพื้นที่กีดขวางทางน้ำ
๕. ด้านการเมืองการบริหาร ๕.๑ การมีส่วนร่วมของประชาชน ๕.๒ บุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ๕.๓ การจัดเก็บรายได้ ๕.๔ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ให้ประชาชนได้ทราบผ่านสื่อต่างๆ	ทุกหมู่บ้าน สนง. อบต. รำพัน ทุกหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน	ประชาชนในพื้นที่ บุคลากรในองค์กร บุคลากรในองค์กร บุคลากรในองค์กร	ปัญหาและขอบข่ายเพิ่มมากขึ้นจากภารกิจที่มากขึ้น จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นและการจัดการด้านการปฏิบัติราชการที่มีความหลากหลายรูปแบบมากขึ้น

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และจารีตประเพณีท้องถิ่น ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีในท้องถิ่น ๖.๒ การส่งเสริมจารีต ประเพณี และวัฒนธรรม อันดีงามของท้องถิ่น ๖.๓ การศึกษา การทำนุบำรุง ศาสนา และการส่งเสริม วัฒนธรรม	ทุกหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน	ประชาชน ในพื้นที่	ปัญหาการขาดคุณธรรมและจริยธรรมของ เด็กและเยาวชนจะมีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากขาดการศึกษาในศาสนา และขาด การปลูกฝังการมีส่วนร่วมกับชุมชน เพราะ ต้องไปประกอบอาชีพ หรือมีสิ่งยั่วยุ ภายนอก
๗. ด้านการบริหารจัดการและ การสนับสนุนการปฏิบัติการกิจ ของส่วนราชการและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๗.๑ สนับสนุนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา ท้องถิ่น สนับสนุน หรือ ช่วยเหลือส่วนราชการ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น หรือป้องกันแก้ไขปัญหา สาธารณภัย ๗.๔ การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น	อปท. ข้างเคียง อปท. ข้างเคียง	ประชาชน ในเขตพื้นที่ ตำบลลำพัน ได้รับ ผลประโยชน์ จากการที่ ดำเนินการ	มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น เพราะต้องมื การบูรณาการร่วมกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อน ประหยัดงบประมาณ มีเครื่องมือเครื่องใช้ ที่ครบครัน แบ่งปันเพื่อร่วมดำเนินการ และ แก้ไขปัญหาระหว่างรอยต่อของพื้นที่

๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลัก และการกิจรอง และองค์การบริหารส่วนตำบลลำพันได้วิเคราะห์แล้วเห็นว่า ภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน แหล่งน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา
๓. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การสาธารณสุข การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
๖. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๗. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๘. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๙. การกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
๑๐. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริการประชาชน
๑๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

การกิจรอง

๑. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ การศาสนาและวัฒนธรรม
๒. การสนับสนุนกลุ่มอาชีพ ส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนเพื่อการเพิ่มรายได้ให้แก่ราษฎร
๓. การจัดระเบียบชุมชนและสังคม การรักษาความปลอดภัย และความเป็นระเบียบเรียบร้อย ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร
๔. การคุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพย์สิน อันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๕. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่
๖. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ได้มีการรวบรวมปัญหาและความต้องการของประชาชน อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และนโยบายในระดับต่างๆ มาเป็นข้อมูล เพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง โดยมีข้อมูลสรุปดังนี้

๗.๑ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพันได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาห้าปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาท้องถิ่น จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. แนวทางการพัฒนาปรับปรุงถนน สะพาน ทางระบายน้ำและพัฒนาระบบจราจร
๒. แนวทางการพัฒนาด้านระบบไฟฟ้าสาธารณะ และไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
๓. แนวทางการพัฒนาก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุน ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ยากไร้
๒. แนวทางการพัฒนาป้องกันสาธารณภัย และพัฒนาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. แนวทางการพัฒนาป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๔. แนวทางการพัฒนาดูแล อนุรักษ์ และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนากลุ่มองค์กรประชาชนให้มีความเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา วัฒนธรรม และนันทนาการ

๑. แนวทางการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
๒. แนวทางการพัฒนาส่งเสริม อนุรักษ์ พัฒนาฟื้นฟู สืบสาน เผยแพร่ ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาสาธารณสุข

๑. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและป้องกันโรคติดต่อและไม่ติดต่อ
๒. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและอนามัยแก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาอาชีพและการเพิ่มรายได้

๑. แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตร เกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
๒. แนวทางการพัฒนาส่งเสริม และพัฒนาอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมือง การบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคลากร

๑. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักของธรรมาภิบาล
๒. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
๓. แนวทางการพัฒนาการจัดเก็บรายได้
๔. แนวทางการพัฒนาจัดหาปรับปรุง เครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ในการปฏิบัติงาน



๗.๒ ปริมาณงานตามแผนพัฒนา

บัญชีสรุปการพัฒนาในช่วงสามปีที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลลำพันสามารถดำเนินการได้ทั้งที่ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของตนเอง และได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น และมีบางโครงการที่มีหน่วยงานอื่นเข้ามาดำเนินการ จึงมิได้ดำเนินการเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

จำนวนโครงการที่สามารถปฏิบัติได้ตามแผนพัฒนาสามปี

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการที่ปรากฏอยู่ในแผน	จำนวนโครงการที่ได้ปฏิบัติ
๑. ด้านอาชีพและการเพิ่มรายได้	๔๘	๙
๒. ด้านการศึกษา วัฒนธรรมและนันทนาการ	๒๔	๙
๓. ด้านสาธารณสุข	๒๕	๑๐
๔. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑๓	๓
๕. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑๕	-
๖. ด้านการเมืองการบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากร	๓๓	๒๑
รวม	๑๕๘	๕๒

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

จำนวนโครงการที่สามารถปฏิบัติได้ตามแผนพัฒนาสามปี

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการที่ปรากฏอยู่ในแผน	จำนวนโครงการที่ได้ปฏิบัติ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๕๕	๑๐
๒. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	๒๔	๑๓
๓. ด้านการศึกษา วัฒนธรรมและนันทนาการ	๒๑	๙
๔. ด้านสาธารณสุข	๙	๖
๕. ด้านการพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้	๖	-
๖. ด้านการเมือง การบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากร	๑๗	๕
รวม	๑๓๒	๔๓

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

จำนวนโครงการที่สามารถปฏิบัติได้ตามแผนพัฒนาสามปี

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการ ที่ปรากฏอยู่ในแผน	จำนวนโครงการ ที่ได้ปฏิบัติ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๗๓	๖
๒. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	๒๕	๙
๓. ด้านการศึกษา วัฒนธรรมและนันทนาการ	๒๗	๑๓
๔. ด้านสาธารณสุข	๑๖	๗
๕. ด้านการพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้	๕	-
๖. ด้านการเมืองการบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากร	๒๐	๗
รวม	๑๖๖	๔๒

๗.๓ ข้อมูลรายรับรายจ่าย

๑.๑ สรุปสถานการณ์การพัฒนา การตั้งงบประมาณ และการเบิกจ่ายงบประมาณ

จากข้อมูลในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน หรือภาษาอังกฤษเรียกว่า Electronic Local Administrative Accounting System (e-LAAS) สรุปการตั้งงบประมาณ และรายรับรายจ่ายจริงขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพันมีรายละเอียด ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ.	รายรับจริง (บาท)	รายจ่ายจริง (บาท)	เงินอุดหนุนระบุ วัตถุประสงค์ (นอกงบประมาณ) (บาท)	หมายเหตุ
๒๕๖๐	๒๕,๒๖๖,๘๕๘.๙๒	๒๒,๑๔๗,๖๗๖.๐๔	-	
๒๕๖๑	๒๖,๓๐๗,๕๓๘.๔๕	๒๐,๕๐๖,๔๖๔.๑๑	-	
๒๕๖๒	๒๗,๓๐๕,๐๕๙.๙๒	๒๒,๒๓๔,๕๖๑.๑๘	-	
๒๕๖๓	๒๖,๐๐๐,๐๐๐.๐๐			เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ได้ถูกระบุให้มาตั้งเป็นรายจ่ายตามงบประมาณฯ แทน

**** เงินที่เคยเป็นเงินอุดหนุนเฉพาะกิจหรือเงินอุดหนุนระบุวัตถุประสงค์ มีการกำหนดให้ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพผู้พิการ และเงินเดือน ศพด. รวมทั้งประกันสังคมด้วย

๗.๔ ปริมาณงานแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารส่วนราชการ และเป็นผู้บังคับบัญชาของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน โดยมีโครงการบริหารส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักงานปลัดฯ กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งจะมีรายละเอียดของปริมาณงาน ดังนี้

ปริมาณงานทั้งหมด (นาทิต)	จำนวนอัตรากำลัง	อัตรากำลังที่มีอยู่	ความต้องการอัตรากำลัง (เพิ่ม)	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม	หมายเหตุ
๑๐๘,๔๘๖	๑.๓๑๐	๑ ตำแหน่ง	-	-	-

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และส่วนงานที่มีได้กำหนดเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ รวมทั้ง เร่งรัด กำกับและการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส รับผิดชอบเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล งานรับเรื่องราวร้องเรียนร้องทุกข์อันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน ส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนมีงานทำ ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสนับสนุนเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เช่น การเตรียมแผนป้องกันภัย การฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมกรณีเกิดภัย การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบสาธารณภัย การฟื้นฟูหลังเกิดภัย และรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาเกี่ยวกับการเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม ส่งเสริมการผลิตและการใช้ปุ๋ยอย่างถูกวิธี จัดหาวิทยากรตลอดจนเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มผลผลิตและงานอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรป่าไม้ ดิน น้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ การจัดแบ่งส่วนราชการภายใน มีดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานนโยบายและแผน
๓. งานกฎหมายและคดี
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๖. งานสวัสดิการสังคมและชุมชน
๗. งานส่งเสริมการเกษตร

สำนักงานปลัดฯ มีรายละเอียดและปริมาณงาน ดังนี้

ปริมาณงานทั้งหมด (นาทีก)	จำนวนอัตรากำลัง	อัตรากำลังที่มีอยู่	ความต้องการอัตรากำลัง (เพิ่ม)	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม	หมายเหตุ
๑,๑๙๒,๖๓๖	๑๔.๔๐๔	๑๑	๑	๑.นิติกร ๒.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-

รายละเอียดอัตรากำลังที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีดังนี้

ประเภทสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่	หมายเหตุ
สายงานผู้บริหาร	อำนวยการท้องถิ่น	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	วิชาการ	นิติกร	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	ไม่ได้มีการกำหนดตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	วิชาการ	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	วิชาการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	ทั่วไป	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	ไม่ได้มีการกำหนดตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	ลูกจ้างประจำ	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	คงตำแหน่งไว้

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของสำนักงานปลัดแล้ว เมื่อพิจารณาจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ที่มีความประสงค์อัตรากำลังเพิ่ม จำนวน ๓ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งนิติกร เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และพนักงานขับรถยนต์ พบว่า ในช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา ได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังตำแหน่งดังกล่าว ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่ต้องการ คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและตำแหน่งนิติกร เนื่องจากในปัจจุบันมีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเกิดขึ้นในพื้นที่ของตำบลบ่อยครั้ง และมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอำเภอ และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด อีกทั้งภารกิจที่เกี่ยวกับงานกิจการของ อปพร. อีกทั้งในปัจจุบัน งานร้องเรียนร้องทุกข์



มีมากขึ้น ซึ่งเกี่ยวกับข้อระเบียบ และกฎหมายต่างๆ ที่มีความละเอียดมากขึ้น จำเป็นต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานเกี่ยวกับกฎหมายและคดี แต่ในปัจจุบัน ได้มีการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ในส่วนราชการปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน ซึ่งพบว่า สามารถปฏิบัติงานได้ แต่อาจจะมีความล่าช้าเกิดขึ้นบ้าง และเกิดความผิดพลาดได้ เนื่องจากไม่มีความชำนาญเฉพาะด้าน

๒. พนักงานขับรถยนต์ ในช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา ได้มีการดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง) ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง ทำให้มีผู้มาปฏิบัติงานขับรถบรรทุกน้ำดับเพลิงและสามารถช่วยขับรถยนต์ส่วนกลางแทนกันได้

ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ในรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แล้ว สำนักงานปลัด อบต. ไม่ประสงค์ที่จะดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังดังกล่าว เนื่องจากปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่ต้องการวางแผนและควบคุมงบประมาณให้อยู่ระดับที่ไม่สูงมากและเป็นไปตามแนวทางหลักเกณฑ์ที่กำหนด อีกทั้ง ในปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานได้อยู่

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี การจ่ายเงิน - รับเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย วัสดุ เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งานฐานะการคลัง การเงิน การจัดทำงบดุล งบประจำปี งานพัสดุที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำทะเบียนพัสดุ การจำหน่ายพัสดุ การรับจ่ายพัสดุ และเก็บรักษาพัสดุ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ การวางแผนจัดเก็บรายได้ การชำระภาษีอากร การประเมินภาษีต่างๆ งานผลประโยชน์และทะเบียนทรัพย์สิน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนงานภายใน มีดังนี้

๑. งานการเงินและบัญชี

๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองคลัง มีรายละเอียดและปริมาณงาน ดังนี้

ปริมาณงานทั้งหมด (นาที่)	คำนวณอัตรากำลัง	อัตรากำลังที่มีอยู่	ความต้องการอัตรากำลัง (เพิ่ม)	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม	หมายเหตุ
๖๓๔,๒๕๗	๗.๖๖๐	๖	-	-	

รายละเอียดอัตรากำลังที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีดังนี้

ประเภทสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่	หมายเหตุ
สายงานผู้บริหาร	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	ทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	ทั่วไป	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	ทั่วไป	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	ลูกจ้างประจำ	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้



จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของกองคลังแล้ว เมื่อพิจารณาจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ที่มีความประสงค์อัตรากำลังเพิ่ม จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุและผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พบว่า ในช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา ได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังตำแหน่งดังกล่าว ดังนี้

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานและการปฏิบัติงานในส่วนราชการแล้ว พบว่า ปริมาณงานของกองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบันอยู่ ๖ อัตรา และเมื่อพิจารณาถึงตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม คือ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เพราะมีปริมาณงานมาก และตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ เนื่องจากมีปริมาณงานมากเช่นกัน แต่งานพัสดุมีความต้องการเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญมาก เนื่องจากต้องการให้มาช่วยพิมพ์เอกสาร และปฏิบัติงานที่ไม่ต้องใช้ความสามารถมากนัก เพราะมีข้าราชการหลักปฏิบัติงานอยู่แล้ว แต่เมื่อพิจารณาศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ อีกทั้งเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้มีการขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่ม ในตำแหน่ง คนงานทั่วไป และได้มอบหมายให้มาช่วยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ เช่น การจัดทำเอกสาร การลงทะเบียนคุมหรือ เดินเอกสาร ตลอดจนช่วยปฏิบัติงานเอกสารที่ไม่ยาก ภายใต้การกำกับดูแลของงานพัสดุและ ตลอดจนช่วยเหลือภารกิจงานด้านการเงินบ้างเป็นครั้งคราว เนื่องจากเป็นงานที่มีปริมาณมาก รองลงมาจากงานพัสดุ เป็นงานที่จำเป็นต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ และผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นก็มีความสามารถหลากหลาย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในปัจจุบัน เมื่อพิจารณาจากงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ที่มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ก็ได้มีการจ้างเหมาบริการบุคคลมาช่วยปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนที่ภาษี เพื่อลดภาระงานที่เกิดขึ้น

ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ในรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) แล้ว กองคลังจึงไม่ประสงค์ที่จะดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังดังกล่าว

กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพของวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบของกฎหมาย งานสาธารณูปโภค การวางโครงการและควบคุมการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า การประมาณราคา สวนสาธารณะ งานควบคุมดูแลรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การดูแลรักษาต้นไม้ พันธุ์ไม้ต่างๆ งานประดับตกแต่งอาคารสถานที่ รับผิดชอบงานจัดหาและบำรุงแหล่งน้ำ การพัฒนาระบบชลประทาน รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อรองรับความเจริญเติบโตของท้องถิ่นในอนาคต กำหนดรูปแบบการจัดวางผังเมือง ควบคุมตรวจสอบและดำเนินงานเกี่ยวกับการขออนุญาตก่อสร้าง ดัดแปลง รวมไปถึงงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจะจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓. งานประสานสาธารณูปโภค
๔. งานผังเมือง

กองช่าง มีรายละเอียดและปริมาณงาน ดังนี้

ปริมาณงานทั้งหมด (นาทิต)	จำนวนอัตรากำลัง	อัตรากำลังที่มีอยู่	ความต้องการอัตรากำลัง (เพิ่ม)	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม	หมายเหตุ
๗๐๐,๖๗๐	๘.๔๖๒	๗ ตำแหน่ง	-	-	



รายละเอียดอัตรากำลังที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ประเภทสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่	หมายเหตุ
สายงานผู้บริหาร	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	ทั่วไป	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑ (ว่างเดิม)	คงตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	ทั่วไป	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	๑	๑ (ว่างเดิม)	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของกองช่างแล้ว เมื่อพิจารณาจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ที่มีความประสงค์อัตรากำลังเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พบว่า ในช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา ได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังตำแหน่งดังกล่าว ดังนี้

ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณของงานแล้วพบว่า ปริมาณงานของกองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน อยู่ ๕ อัตรา และจากเดิมที่มีความต้องการใช้อัตรากำลังเพิ่ม คือ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เพราะต้องการบุคลากรมาช่วยพิมพ์งานเอกสารและปฏิบัติงานธุรการของกองช่าง การออกพื้นที่เพื่อสำรวจข้อมูลเพื่อการจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งคาดว่าจะช่วยทำให้การปฏิบัติงานได้รวดเร็วมากขึ้น ช่วยลดภาระของงานและวางแผนอัตรากำลังคนให้สามารถช่วยเหลือและปฏิบัติงานแทนกันได้ เนื่องจากภารกิจงานส่วนใหญ่ของกองช่างจำเป็นต้องลงพื้นที่เพื่อสำรวจและจัดทำข้อมูลตลอดจนการจัดทำเอกสารต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา ได้มีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง คนงานทั่วไป มาช่วยปฏิบัติงาน ทำให้การจัดทำเอกสารภายในส่วนราชการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่หรือยุบเลิกตำแหน่งใด ๆ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) แล้ว กองช่างจึงไม่ประสงค์ที่จะดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังดังกล่าว

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่รับผิดชอบงานที่เกี่ยวกับการสาธารณสุข อนามัย การป้องกันและรักษาโรค การรักษาความสะอาด งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ อีกทั้งยังดูแลในเรื่องของสิ่งแวดล้อม และการประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและหน่วยงานอื่น รับผิดชอบเกี่ยวกับการอนุญาตกิจการอันเป็นอันตราย ต่อสุขภาพ และการดูแลสิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด เป็นไปตามพระราชบัญญัติสาธารณสุขฯ การปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

๑. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
๒. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
๓. งานรักษาความสะอาด
๔. งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๕. งานควบคุมโรค

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รายละเอียดและปริมาณงาน มีดังนี้

ปริมาณงานทั้งหมด (นาทิต)	จำนวน อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่มีอยู่	ความต้องการ อัตรากำลัง (เพิ่ม)	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม	หมายเหตุ
๒๗๐,๒๒๐	๓.๒๖๔	๒ ตำแหน่ง	๑	นักวิชาการสาธารณสุข /เจ้าพนักงานสาธารณสุข	

รายละเอียดอัตรากำลังที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ประเภทสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน ตำแหน่งที่ต้องการ	จำนวน อัตรากำลังที่มีอยู่	หมายเหตุ
สายงานผู้บริหาร	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	๑ (ว่างเต็ม)	คงตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	วิชาการ/ทั่วไป	นักวิชาการสาธารณสุข /เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	-	ไม่ได้มีการกำหนดตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมแล้ว เมื่อพิจารณาจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ไม่ได้มีความประสงค์ที่จะกำหนดอัตรากำลังเพิ่มแต่อย่างใด เนื่องจากเมื่อวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว พบว่า ปริมาณงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีผู้ปฏิบัติงานอยู่เพียง ๒ อัตรา จึงมีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม อีก ๑ อัตรา เพื่อมาช่วยปฏิบัติงานด้านการดำเนินกิจกรรม/โครงการหรือการจัดทำเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของส่วนราชการ แต่มีความกังวลเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่สูง หากจะพิจารณาขอกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม เนื่องจากเป็นตำแหน่งของผู้ที่มีความสามารถเฉพาะทาง ประกอบกับการสรรหาตำแหน่งดังกล่าวเกี่ยวกับด้านสาธารณสุขนั้น ไม่สามารถสรรหาได้ จำเป็นต้องร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทน และผู้ที่ขึ้นบัญชีได้มีจำนวนน้อย ดังนั้น จึงได้มีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้ เนื่องจากคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งต่อไปหากไม่กระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายอาจมีการขอกำหนดตำแหน่งในอนาคตได้ สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหาก็เพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานนั้น ในช่วงที่มีการกิจที่เร่งด่วนองค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการมอบหมายให้พนักงานส่วนตำบลของสำนักงานปลัด ช่วยดำเนินโครงการของส่วนราชการ , งาน สปสช. ตลอดจนงานร้องเรียนร้องทุกข์บางส่วน ไปอยู่ในภารกิจของสำนักงานปลัด งานกฎหมายและคดี เป็นต้น

ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) แล้ว กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมจึงไม่ประสงค์ที่จะดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังดังกล่าว

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่รับผิดชอบงานการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น และการส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว งานการศึกษานอกระบบ และส่งเสริมอาชีพ งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน งานบริหารทั่วไป การประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น การปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

๑. งานบริหารการศึกษา

๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีรายละเอียดและปริมาณงาน ดังนี้

ปริมาณงานทั้งหมด (นาท)	คำนวณอัตรากำลัง	อัตรากำลังที่มีอยู่	ความต้องการอัตรากำลัง (เพิ่ม)	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม	หมายเหตุ
๕๙๖,๐๑๐	๗.๑๙๘	๔ ตำแหน่ง	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ /คนงานทั่วไป	-

รายละเอียดอัตรากำลังที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีดังนี้

ประเภทสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่	หมายเหตุ
สายงานผู้บริหาร	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑	๑ (ว่างเดิม)	คงตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	วิชาการ	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
สายงานการสอน	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	คศ.๒	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างตามทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างตามทั่วไป	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ /คนงานทั่วไป	-	๑	-	ไม่ได้มีการกำหนดตำแหน่งไว้

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแล้ว เมื่อพิจารณาจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ที่มีความประสงค์อัตรากำลังเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พบว่า ในช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา ได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังตำแหน่งดังกล่าว ดังนี้



จากการวิเคราะห์ปริมาณของงานแล้ว พบว่า ปริมาณงานของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน อยู่ ๔ อัตรา โดยมีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม คือ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการหรือคนงานทั่วไป สำหรับช่วยปฏิบัติงานเอกสารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลลำพัน และของกองการศึกษาฯ เพื่อมาช่วยในการปฏิบัติงานธุรการทั่วไป เช่น การพิมพ์เอกสาร เป็นต้น และมีความต้องการเพียงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป แต่ไม่ได้กำหนดตำแหน่งไว้ เนื่องจากค่านึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ประกอบกับในปัจจุบัน เมื่อพิจารณาถึงบุคลากรในสังกัด เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถหลากหลาย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการมอบหมายให้บุคลากรในสังกัดต่างช่วยกันจัดทำเอกสารในส่วนที่เกี่ยวข้องของส่วนราชการ และให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้กรณีไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ซึ่งในอนาคต หากว่ามีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะได้มีการขออนุมัติเพื่อกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นต่อไป

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ การตรวจสอบการใช้และเก็บรักษา ยานพาหนะให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ รวมไปถึงงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยได้จัดแบ่งส่วนงานภายใน คือ งานตรวจสอบภายใน เพียงงานเดียว

รายละเอียดอัตราากำลังที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีดังนี้

ประเภทสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนตำแหน่งที่ต้อง	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่	หมายเหตุ
สายงานผู้ปฏิบัติ	วิชาการ	นักตรวจสอบภายใน	ปก/ชง	-	-	- ไม่ได้มีการกำหนดตำแหน่งไว้

ซึ่งจากการวิเคราะห์แล้ว พบว่า งานตรวจสอบภายในมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ มีความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล แต่องค์กรบริหารส่วนตำบลลำพัน มิได้มีการกำหนดตำแหน่งงานไว้ เนื่องจากเคยได้มีการตั้งไว้ และปรับลดตำแหน่งเพราะภาระค่าใช้จ่ายที่เกินร้อยละ ๔๐ ซึ่งไม่เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลฯ จึงได้มอบหมายให้ภาระงานไปอยู่ที่สำนักงานปลัดฯ และได้มอบหมายให้ทุกส่วนราชการตรวจสอบ/ สอบทานการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งในอนาคตอาจจะต้องมีการกำหนดอัตรากำลัง เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

๗.๕ ปัญหาการจัดทำแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีภารกิจและมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งและกฎหมายการกระจายอำนาจ อีกทั้งยังสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และการดำเนินการสนองนโยบายในระดับต่างๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันแม้ว่าจะมีการพยายามปรับปรุงระบบและรูปแบบการทำงาน แต่ภาระงานมีความยากมากขึ้น ต้องการความเที่ยงตรง และความแม่นยำของข้อมูลมากขึ้น อีกทั้งภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากส่วนราชการต่างๆ อันเนื่องมาจากความที่เป็นหน่วยงานราชการ ในพื้นที่ ก็มีมากเช่นกัน ดังนั้น การทำงานบางครั้งก็ขาดประสิทธิภาพ หรือไม่ได้คุณภาพ ไม่ทันเวลา และความต้องการกับสภาพปัญหา และช่วงเวลาที่กำหนด จะเห็นได้ว่าในแต่ละองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ก็มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อช่วยในการแบ่งเบาภาระงาน ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรวดเร็ว และต้องการกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงกับภาระของงาน

จากที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลลำพันไม่อาจขออัตรากำลังคนเพิ่มตามข้อเท็จจริงของภาระงานได้ เนื่องจากปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ดังนี้

๑. ปริมาณงานมีจำนวนมาก แต่ผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย และไม่มีผู้ที่มีความสามารถเฉพาะทาง
๒. ปัญหาเรื่องภาระค่าใช้จ่ายที่เกินร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลฯ เนื่องจากการจัดเก็บรายได้ที่ขาดประสิทธิภาพ สภาพพื้นที่ไม่ใช่แหล่งเศรษฐกิจ และได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ ทำให้กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ต้องยุบลงเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ และข้อกำหนดที่กำหนด
๓. ความไม่แน่นอนของการจัดสรรเงินรายได้ แต่ในช่วงปีที่ผ่านมาเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพันมีจำนวนน้อย ประกอบกับการปรับฐานเงินเดือน ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายสูง หากมีความจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจงาน จึงได้มีการวางแผนด้านอัตรากำลังโดยการพิจารณาถึงอัตรากำลังที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน ภารกิจของงานและพิจารณากำหนดตำแหน่งของพนักงานจ้างทั่วไปก่อน ประกอบกับการตั้งงบประมาณตามหนังสือชักชวนแนวทางการจัดทำงบประมาณ ในภารกิจถ่ายโอนจากที่เคยเป็นเงินระบุดัตถุประสงค์ หรือเงินนอกงบประมาณ เพื่อเป็นเงินตามงบประมาณ เช่น เบี้ยยังชีพ หรือเงินเดือน ศพด. ซึ่งเดิมเคยกำหนดให้มีการตั้งงบประมาณรองรับ แต่ต่อมาก็ยกเลิกให้เป็นเงินนอกงบประมาณ และกลับมาให้ตั้งเป็นงบประมาณอีกครั้ง ดังนั้น หากมีการเพิ่มอัตรากำลัง และมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการจัดสรรรายได้ จะทำให้เกิดปัญหาในภายหลัง ดังนั้น แนวทางการพิจารณาจึงควรให้มีการคงอัตรากำลังเช่นเดิม

๗.๖ การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพกำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน มีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๑๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา ครู ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตราและพนักงานจ้าง ๔ อัตรา ซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล และพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๔ – ๔๘ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน ๓. พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความสามารถหลากหลาย นอกเหนือจากตำแหน่งที่ได้รับ ๔. มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	๑. ขาดความรู้ ความสามารถเฉพาะเฉพาะด้าน ๒. การทำงานแยกเป็นส่วนๆ ขาดการบูรณาการร่วมกัน ๓. มีปริมาณงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร จนทำให้งานขาดประสิทธิภาพ ๔. งบประมาณมีน้อย ทำให้โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยลง

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats)
๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุนวิธีการทำงาน พร้อมจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงาน ๒. ได้รับการบูรณาการ ช่วยเหลือและสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ๓. มีระบบการสื่อสารสารสนเทศที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๔. มีความคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่ ส่วนใหญ่ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือเป็นอย่างดี ๕. ทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของตนเอง	๑. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ ยากต่อการทำงานให้รวดเร็ว ๒. มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบ แนวทางปฏิบัติบ่อยครั้ง ๓. ระดับความรู้ไม่เพียงพอต่อความยากของงาน ๔. มีความก้าวหน้าในการทำงานงแคบ ๕. ปัญหาเศรษฐกิจมีภาระหนี้สินและรายได้ไม่เพียงพอ

๗.๗ แนวทางการแก้ไข

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ได้มีการกำหนดแนวทางในการแก้ไข ดังนี้

๑. คงอัตรากำลังไว้เช่นเดิม เพื่อรอความชัดเจนของเงินรายได้ และภาระงาน
๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญให้มากขึ้น
๓. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอ และมีความเหมาะสม และอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน
๔. มอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับคน และปริมาณของงาน
๕. จ้างเหมาบุคคลภายนอกเพื่อมาปฏิบัติงาน
๖. ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสร้างเครือข่าย

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และมีภารกิจและหน้าที่ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน นโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ทำให้พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน มีภาระงานและปริมาณงานเป็นจำนวนมาก ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ต้องยุบกรอบอัตรากำลังและควบคุมภาระค่าใช้จ่ายเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบฯ ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ จึงไม่สามารถคงอัตรากำลังเดิมได้ และไม่สามารถกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานจ้างที่ขาดแคลนได้ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน จำเป็นต้องคงอัตรากำลังและระดับตำแหน่งตามแผนอัตรฯ ไว้ก่อนและมอบหมายให้ สด.ดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่าง แทนการสรรหาเอง เนื่องจากไม่มีผู้มาบรรจุแต่งตั้ง อีกทั้งแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ รถบรรทุกพร้อมติดตั้งกระเช้าซ่อมไฟฟ้า หรือติดตั้งระบบการสื่อสาร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น รวมทั้งการมอบหมายให้มีการปฏิบัติงานแทนกัน หรือมีคำสั่งไปช่วยเหลืองานในตำแหน่งที่มีภาระงานมาก ที่ผู้ที่ได้รับมอบหมายสามารถทำได้ ซึ่งในอนาคต หากว่ามีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะได้มีการขออนุมัติเพื่อกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นต่อไป

เพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการต่างๆ ไม่เกิดปัญหาคนล้นงานหรืองานล้นคน อีกทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงได้มีการกำหนดอัตรากำลังต่างๆ โดยเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียง พบว่า มีการกำหนดส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งใกล้เคียงกัน ตามตารางเปรียบเทียบ ดังนี้

ที่	อปท.	จำนวน ส่วนราชการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๔	พนักงาน ส่วนตำบล	ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
๑	อบต. ลำพัน	๕	๒๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๕	๑	๒	๖	๘	๓๒
๒	อบต. โขม่ง	๔	๒๕,๑๒๐,๐๐๐	๑๖	๑	๑	๕	๑๒	๓๕
๓	อบต. คลองขุด	๔	๓๗,๕๐๐,๐๐๐	๒๘	-	๑	๑๑	๑๗	๕๗

จากการสรุปข้อมูลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงได้มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด อบต.

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานเลือกตั้ง และทะเบียนข้อมูล งานตรวจสอบภายใน งานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานข้อมูลประชาสัมพันธ์ งานงบประมาณ งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์ และอุทธรณ์

๒. กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานรับ - เบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน งานด้านการบัญชี งานทะเบียนควบคุมเบิกจ่าย ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างฝายทดน้ำ งานข้อมูลก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบและบริหารข้อมูล งานประสานสาธารณูปโภค งานประสานกิจการประปา งานไฟฟ้าสาธารณะ งานระบายจัดหาแหล่งน้ำ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการศึกษา การศึกษาท้องถิ่น งานนันทนาการ งานศาสนา งานขนบธรรมเนียมประเพณี และงานด้านศิลปวัฒนธรรม

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบ งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม งานส่งเสริมประเพณีอันดีของท้องถิ่น งานฝึกอบรมอาชีพ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมายการแบ่งส่วนราชการ

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวน ๑๕ อัตรา ครูจำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๒ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน อีกทั้งเมื่อพิจารณาถึงอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพันได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำพันได้กำหนดตำแหน่งงานของพนักงาน โดยได้ตรวจกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจให้อยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลลำพันพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง จึงกำหนดภารกิจและตำแหน่งภายในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่และภารกิจ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานการเลือกตั้ง - งานสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานรัฐพิธี - งานสนับสนุนและให้บริการประชาชน - งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะสุข - งานประสานโครงการฝึกอบรม	๑. สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานการเลือกตั้ง - งานสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานรัฐพิธี - งานสนับสนุนและให้บริการประชาชน - งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะสุข - งานประสานโครงการฝึกอบรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ - งานประชาสัมพันธ์องค์กร ๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๕ <u>งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</u> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๖ <u>งานสวัสดิการสังคมและชุมชน</u> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๗ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์	๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ - งานประชาสัมพันธ์องค์กร ๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๕ <u>งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</u> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๖ <u>งานสวัสดิการสังคมและชุมชน</u> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๗ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	
๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภค และกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานจัดหา บำรุงรักษาแหล่งน้ำ และระบบชลประทาน ๓.๔ <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๔.๑ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหาร และสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย ๔.๒ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด ๔.๓ <u>งานรักษาความสะอาด</u> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด และขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภค และกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานจัดหา บำรุงรักษาแหล่งน้ำ และระบบชลประทาน ๓.๔ <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๔.๑ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหาร และสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย ๔.๒ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด ๔.๓ <u>งานรักษาความสะอาด</u> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด และขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ <u>๔.๕ งานควบคุมโรค</u> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) <u>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน <u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็ก และเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบ และส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) - งานตรวจสอบภายใน	<u>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ <u>๔.๕ งานควบคุมโรค</u> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) <u>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน <u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็ก และเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบ และส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อมูลปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างของส่วนราชการ รายละเอียดตามข้อ ๗ ซึ่งจะพบว่า ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ไม่ว่าจะเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ นโยบายระดับต่างๆ และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน พบว่า มีปริมาณงานมากกว่าจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยมีการระบุความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม ดังนี้

ประเภทสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่	หมายเหตุ
สายงานผู้ปฏิบัติ	วิชาการ	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	สำนักงานปลัด
สายงานผู้ปฏิบัติ	ทั่วไป	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	สำนักงานปลัด
สายงานผู้ปฏิบัติ	วิชาการ / ทั่วไป	นักวิชาการสาธารณสุข / เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปก./ชก. / ปง./ชง.	๑	-	กองสาธารณสุข
-	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ / คนงานทั่วไป	-	๑	-	ไม่ได้มีการกำหนดตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	วิชาการ	นักตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	หน่วยตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาถึงรายรับที่เป็นรายได้จริงในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลรำพันมีรายได้น้อย กรอบอัตรากำลังในตำแหน่งสายผู้บริหารและสายผู้ปฏิบัติตลอดจนตำแหน่งพนักงานจ้าง ที่ยังว่างอยู่ และไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้เป็นระยะเวลานาน ประกอบกับการพิจารณาปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่พนักงานส่วนตำบลทุกกรอบการประเมินในแต่ละปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลรำพันมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

และเมื่อพิจารณาเทียบฐานรายได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แล้ว พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน สามารถเพิ่มอัตรากำลังที่ต้องการได้ โดยมีภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ แต่จากสถิติรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน พบว่ารายได้ที่เพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เกิดจากการสั่งการให้นำเงินจากภารกิจถ่ายโอน เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพผู้พิการ และเงินเดือนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย จึงทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ซึ่งแต่เดิมก็เคยมีมา ต่อมาได้มีการยกเลิกให้กลับไปเป็นเงินอุดหนุนเฉพาะกิจหรือเงินอุดหนุนระบุวัตถุประสงค์อีก แล้วกลับมาสั่งการให้ตั้งอีกครั้งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และ พ.ศ. ๒๕๖๑ อีก ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกับกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานของงบประมาณรายจ่ายลดลง ทำให้เป็นภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ได้ จึงได้พิจารณาว่า ควรมีการพิจารณาคงอัตรากำลังเช่นเดิม ยังไม่ควรเพิ่มอัตรากำลังที่ต้องการจนกว่าจะมีความคงที่และความชัดเจนในเรื่องการจัดสรรเงินรายได้ หรือมีการพัฒนางานจัดเก็บรายได้ จนเพียงพอที่จะไม่สุ่มเสี่ยงต่อการปฏิบัติที่ผิดระเบียบ โดยการตั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน ก็มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยมีการพัฒนาศักยภาพอัตรากำลังที่มีอยู่ มอบหมายงานเพื่อแบ่งเบาภาระงาน จัดหาวัสดุ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้การปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น หรือใช้การจ้างเหมาบุคคลเพื่อมาปฏิบัติงาน ตามแนวทางการแก้ไขข้อ ๗.๗

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน จึงได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
<u>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับ ชำนาญการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับ ชำนาญการ
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับ ชำนาญงาน
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับ
(ปง./ชง.)								ชำนาญงาน
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับ
								ชำนาญงาน
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับ
								ชำนาญงาน
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
								(อยู่ระหว่าง
								การ
								ดำเนินการ
								สรรหาของ
								ก.อบต.)
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับ
								ชำนาญงาน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา								
(รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่าง การ ดำเนินการ สรรหาของ ก.อบต.)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (๐๘)</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่าง การ ดำเนินการ สรรหาของ ก.อบต.)
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับ ปฏิบัติการ
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลลำพัน</u> ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อันดับ คศ.๒
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u> -	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมพนักงานส่วนตำบล	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
รวมพนักงานครู อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมลูกจ้างประจำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ก่อนปรับกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลราษีไศล อำเภอรามัน จังหวัดยะลา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๓๑,๑๒๐	๕๕๖,๖๐๐	๕๖๒,๖๘๐	
	(๓๙,๐๘๐+๔,๐๐๐)																		
สำนักงานปลัด (๐๑)																			
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๕๓๑,๕๐๐	๕๕๔,๗๒๐	๕๕๘,๑๖๐	
	(๓๑,๓๔๐+๓,๕๐๐)																		
๓	นักทรัพยากรบุคคล (๒๗,๔๘๐)	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๓๐,๒๒๐)	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (๑๘,๘๑๐)	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๕,๒๘๐	
ลูกจ้างประจำ																			
๖	นักจัดการงานทั่วไป (๒๐,๖๘๐)	สนับสนุน	๑	๑	๒๔๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๗	ผช.นักพัฒนาชุมชน (๒๒,๒๐๐)		๑	๑	๒๖๖,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๘๘,๒๔๐	๒๙๙,๘๘๐	
๘	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๒๐,๘๒๐)		๑	๑	๒๔๙,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๒๕๙,๙๒๐	๒๗๐,๓๖๐	๒๘๑,๒๘๐	
๙	พนักงานขับรถยนต์ (๑๓,๒๘๐)		๑	๑	๑๕๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๗๒,๕๖๐	๑๗๙,๕๒๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๐	พจน.ขับเคลื่อนกิจการขนาดเบา(ระดับเพลิง) (๙,๐๐๐)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	คนงานทั่วไป (๙,๐๐๐)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
กองคลัง (๐๔)																			
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	
	(๓๓,๕๖๐+๓,๕๐๐)																		
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๒๑,๖๒๐)	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (๒๐,๗๘๐)	ชง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑๘,๘๑๐)	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (๒๐,๖๘๐)	สนับสนุน	๑	๑	๒๔๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๗	คนงานทั่วไป (๙,๐๐๐)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองช่าง (๐๕)																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	
	(๒๕,๙๗๐+๓,๕๐๐)																		
๑๙	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๐	นายช่างไฟฟ้า (๒๑,๖๒๐)	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑๓,๙๑๐)		๑	๑	๒๑๔,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๕๖๐	๒๓๒,๕๖๐	๒๔๑,๕๒๐	
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑๕,๕๘๐)		๑	๑	๑๘๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๕๒๐	๒๐๒,๓๒๐	๒๑๐,๔๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๓	พнг.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า) (๙,๐๐๐)		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๔	คนงานทั่วไป (๙,๐๐๐)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๒๕	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)																		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๖	คนงานทั่วไป (๙,๐๐๐)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๒๗	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานการศึกษา)																		
๒๘	นักวิชาการศึกษา (๒๒,๙๘๐)	ปก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล																		
๒๙	ครู (๒๓,๕๕๐)	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	อุดหนุนจากกรมฯ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๗,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒,๔๘๐	๑๗,๕๒๐	๒๒,๘๐๐	อุดหนุนจากกรมฯ
	(๑๐,๐๓๐) (กรมฯ อุดหนุน๙,๔๐๐ จพ.๒,๐๐๐ อบต.สมทบ ๖๓๐)																		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	อุดหนุนจากกรมฯ
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
(๔)	รวม		๓๒	๒๘	๗,๑๖๙,๗๐๐	๒๕๔,๐๐๐	๓๒	๓๒	๓๒	๐	๐	๐	๒๔๒,๖๔๐	๒๔๕,๔๐๐	๒๕๑,๐๔๐	๗,๖๗๐,๓๔๐	๗,๙๑๕,๗๔๐	๘,๑๖๖,๗๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน ๑๕%															๑,๑๕๐,๕๕๑	๑,๑๘๗,๓๖๑	๑,๒๒๕,๐๑๗	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘,๘๒๐,๘๙๑	๙,๑๐๓,๑๐๑	๙,๓๙๑,๗๙๗	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๒.๓๑	๓๑.๗๖	๓๑.๒๐	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ + ฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)	๒๖,๐๐๐,๐๐๐
งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	= ๒๗,๓๐๐,๐๐๐
งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	= ๒๘,๖๖๕,๐๐๐
งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	= ๓๐,๐๙๘,๒๕๐

(ลงชื่อ)..........สำรวจข้อมูล
(นางสาวปิยจุร ธรรมเกษร)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ) พิชญ์ ใจธรรม ตรวจสอบข้อมูล
(นายพิชญ์ ใจธรรม พรชนธนาต)

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล
(นางสาวดวงเดือน ศรีคงรักษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราษีไศล

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

หลังปรับกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน อำเภอลำใหม่ จังหวัดจันทบุรี นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๓๑,๑๒๐	๕๔๖,๖๐๐	๕๖๒,๖๘๐	
	(๓๙,๐๘๐+๔,๐๐๐)																		
สำนักงานปลัด (๐๑)																			
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	
	(๓๑,๓๔๐+๓,๕๐๐)																		
๓	นักทรัพยากรบุคคล (๒๗,๔๘๐)	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๓๐,๒๒๐)	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (๑๘,๘๑๐)	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	
ลูกจ้างประจำ																			
๖	นักจัดการงานทั่วไป (๒๐,๖๘๐)	สนับสนุน	๑	๑	๒๔๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๗	ผช.นักพัฒนาชุมชน (๒๒,๒๐๐)		๑	๑	๒๖๖,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๘๘,๒๔๐	๒๙๙,๘๘๐	
๘	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๒๐,๘๒๐)		๑	๑	๒๔๙,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๒๕๙,๙๒๐	๒๗๐,๓๖๐	๒๘๑,๒๘๐	
๙	พนักงานขับรถยนต์ (๑๓,๒๘๐)		๑	๑	๑๕๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๗๒,๕๖๐	๑๗๙,๕๒๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๐	พจน.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา(ระดับเพลิง) (๙,๐๐๐)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	คนงานทั่วไป (๙,๐๐๐)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
กองคลัง (๐๔)																			
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	
	(๓๓,๕๖๐+๓,๕๐๐)																		
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๒๑,๖๒๐)	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (๒๐,๗๘๐)	ชง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑๘,๘๑๐)	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (๒๐,๖๘๐)	สนับสนุน	๑	๑	๒๔๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๗	คนงานทั่วไป (๙,๐๐๐)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองช่าง (๐๕)																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (๒๕,๙๗๐+๓,๕๐๐)	ต้น	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	
๑๙	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๐	นายช่างไฟฟ้า (๒๑,๖๒๐)	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑๗,๙๑๐)		๑	๑	๒๑๔,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๕๖๐	๒๓๒,๕๖๐	๒๔๑,๙๒๐	
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑๕,๕๘๐)		๑	๑	๑๘๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๕๒๐	๒๐๒,๓๒๐	๒๑๐,๔๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๓	พจน.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า) (๙,๐๐๐)		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๔	คนงานทั่วไป (๙,๐๐๐)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๒๕	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๖	คนงานทั่วไป (๙,๐๐๐)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๒๗	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๘	นักวิชาการศึกษา (๒๒,๙๘๐)	ปก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล																		
๒๙	ครู (๒๓,๕๕๐)	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	อุดหนุนจากกรมฯ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๗,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒,๔๘๐	๑๗,๕๒๐	๒๒,๘๐๐	อุดหนุนจากกรมฯ
	(๑๐,๐๓๐) (กรมฯ อุดหนุน ๙,๕๐๐ พ.๒,๐๐๐ อบต.สมทบ ๖๓๐)																		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	อุดหนุนจากกรมฯ
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
(๔)	รวม		๓๒	๒๘	๗,๑๖๙,๗๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๓๒	๓๒	๓๒	๐	๐	๐	๒๔๒,๖๔๐	๒๔๕,๕๐๐	๒๕๑,๐๔๐	๗,๖๗๐,๓๔๐	๗,๙๑๕,๗๔๐	๘,๑๖๖,๗๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน ๑๕%															๑,๑๕๐,๕๕๑	๑,๑๘๗,๓๖๑	๑,๒๒๕,๐๑๗	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘,๘๒๐,๘๙๑	๙,๑๐๓,๑๐๑	๙,๓๙๑,๗๙๗	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๒.๓๑	๓๑.๗๖	๓๑.๒๐	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ + ฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ๒๖,๐๐๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ = ๒๗,๓๐๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ = ๒๘,๖๖๕,๐๐๐

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๓๐,๐๙๘,๒๕๐

(ลงชื่อ)........สำรวจข้อมูล

(นางสาวปัญจพร ธรรมเกษร)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)........ตรวจสอบข้อมูล

(นายพีรเชษฐ์ พรชนะธนาศ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

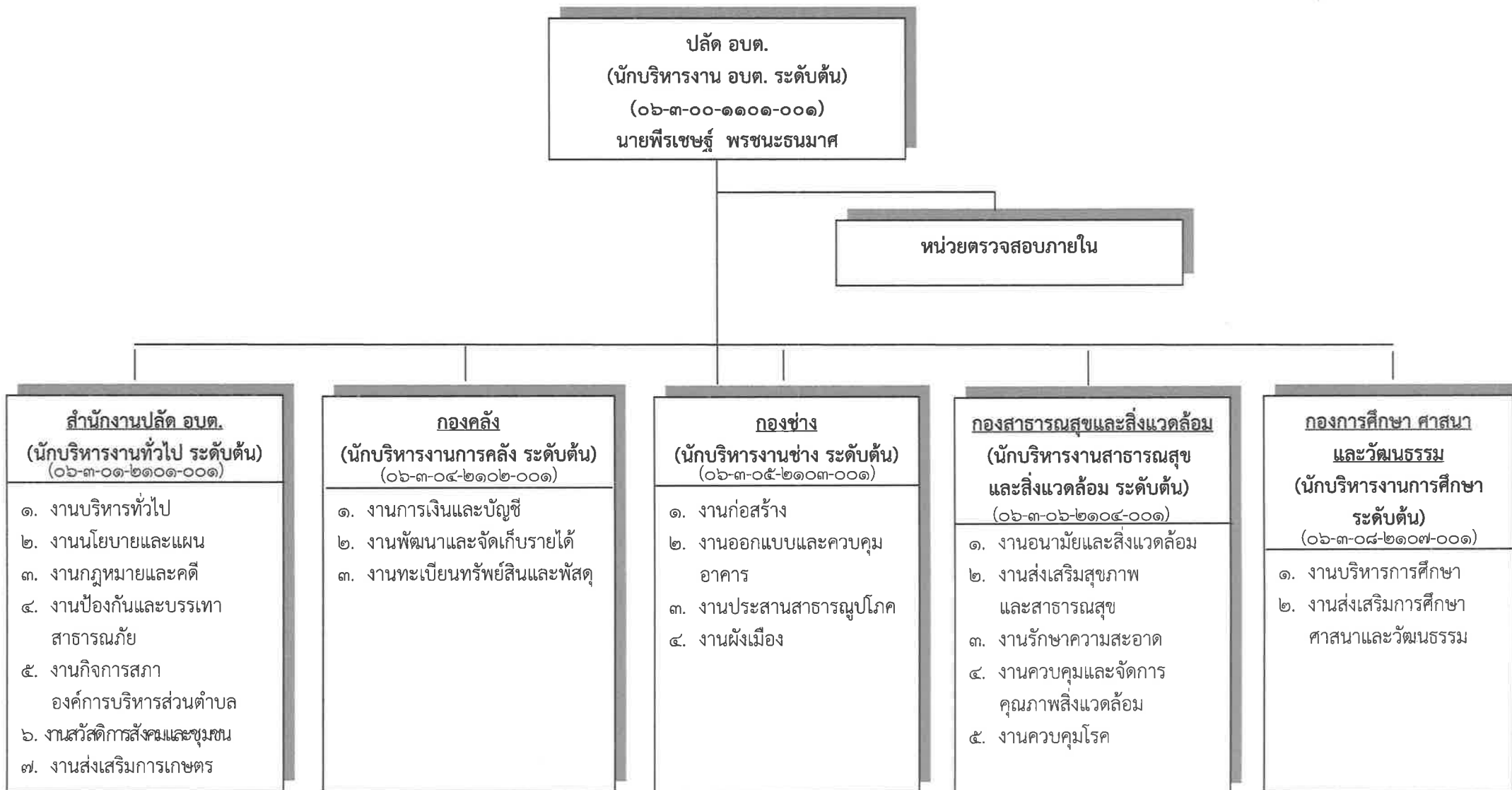
(ลงชื่อ)........ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวดวงเดือน ศรีคงรักษ์)

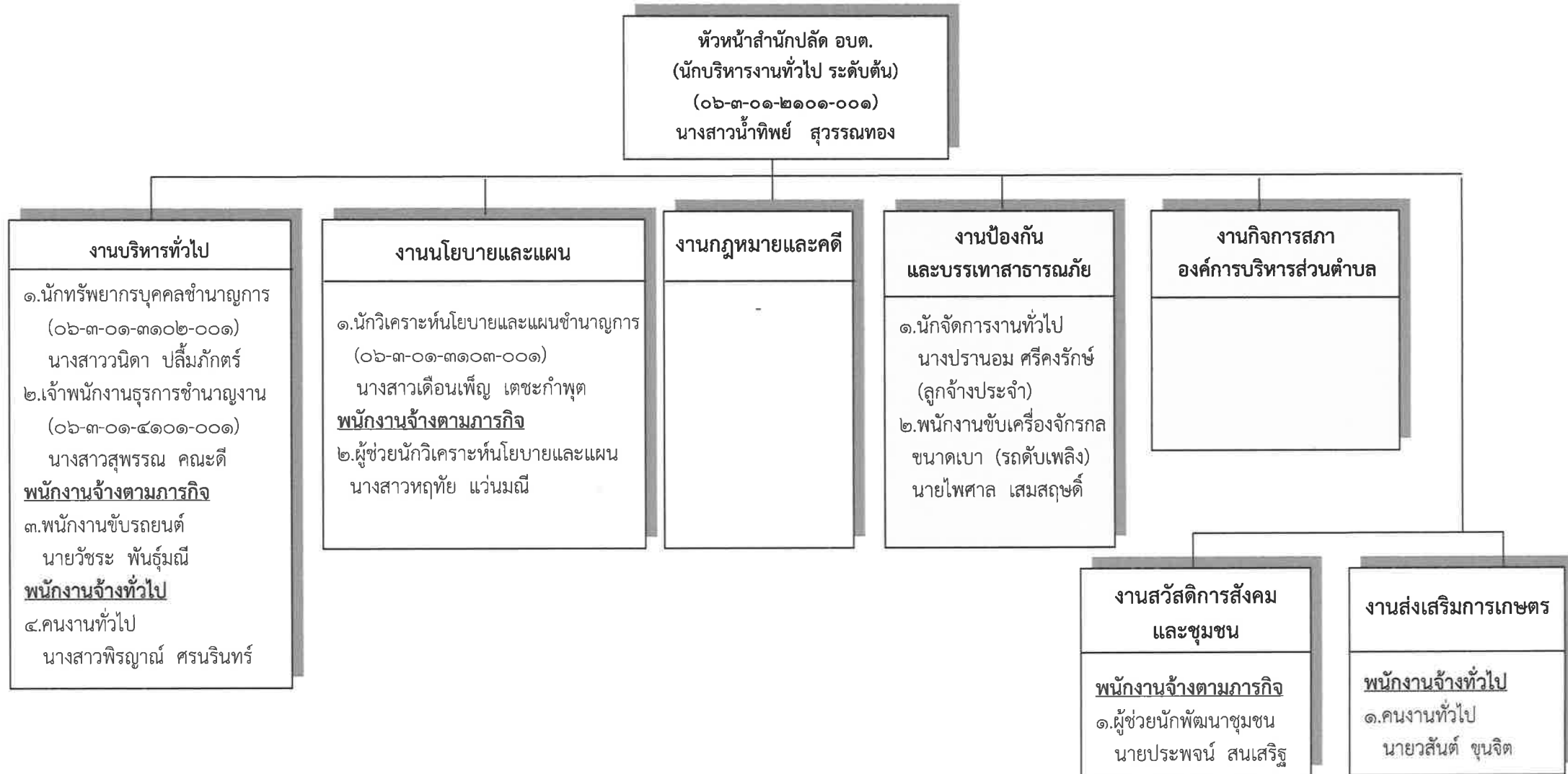
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน (องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ)



โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

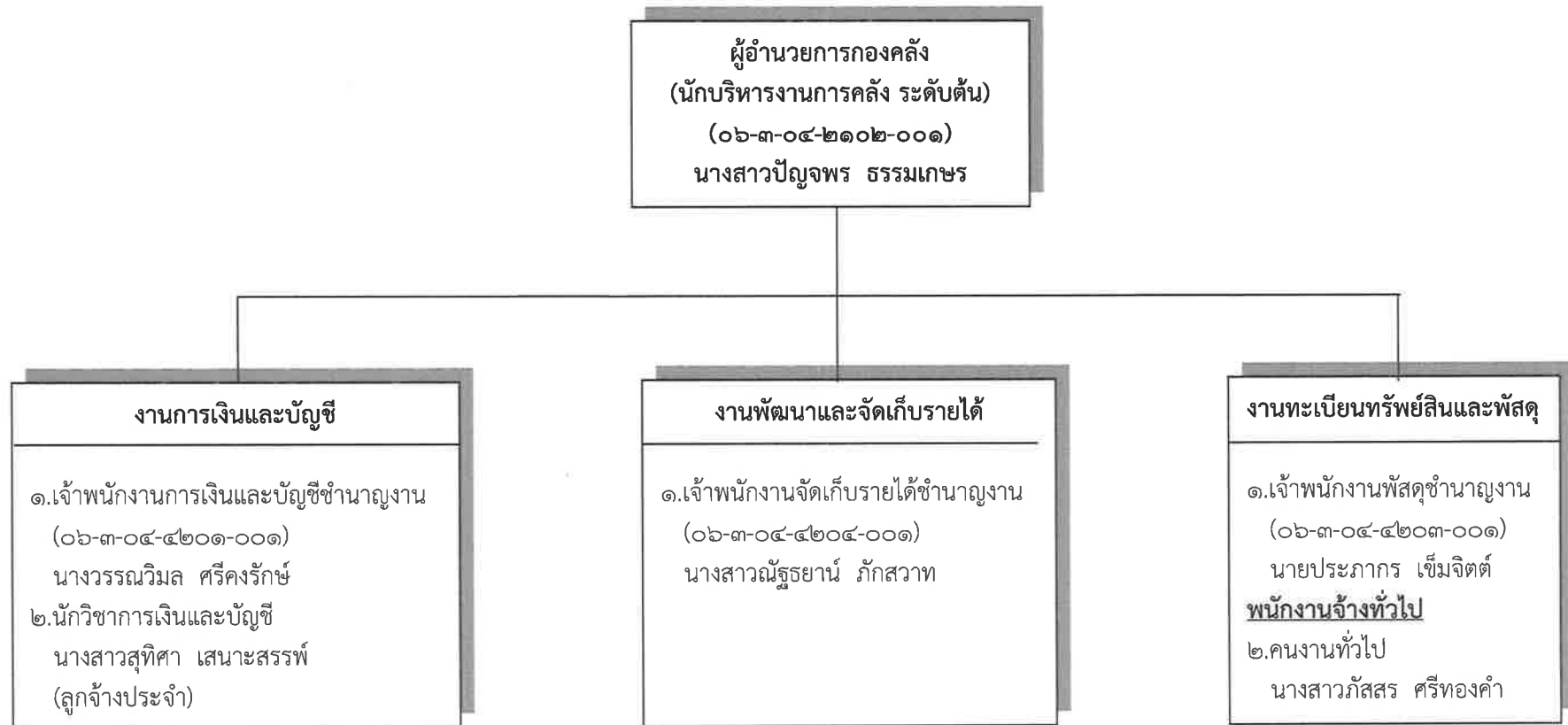


ระดับ	ประเภท อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภทวิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ประเภททั่วไป ระดับ อาวุโส	ประเภททั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	รวม
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	๑	-	๑	๕

พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	๓	๓	๖

* ระดับ/จำนวน หมายถึง จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ณ ปัจจุบัน

โครงสร้างของกองคลัง

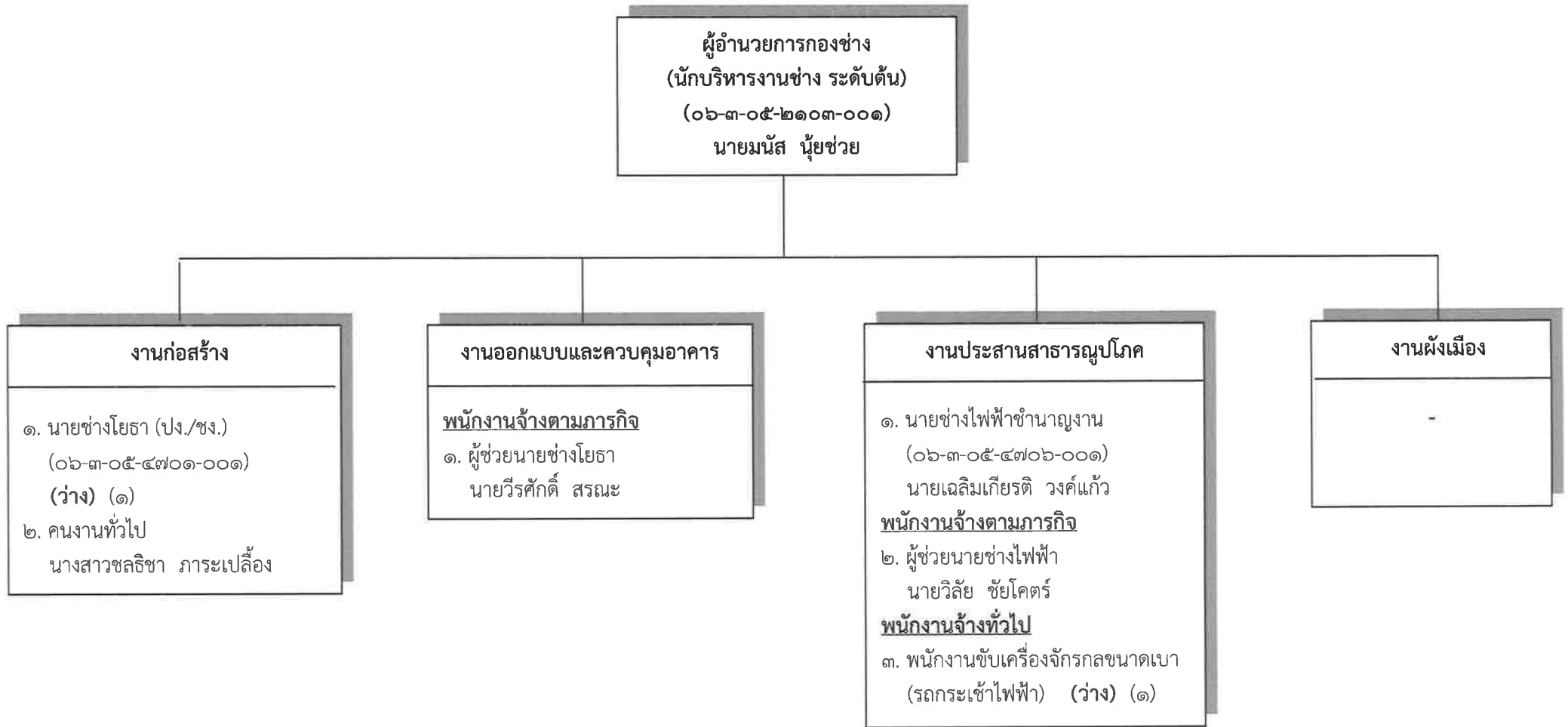


ระดับ	ประเภท อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภทวิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ประเภททั่วไป ระดับ อาวุโส	ประเภททั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	รวม
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๓	-	๑	๕

พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๑	๑

* ระดับ/จำนวน หมายถึง จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ณ ปัจจุบัน

โครงสร้างของกองช่าง

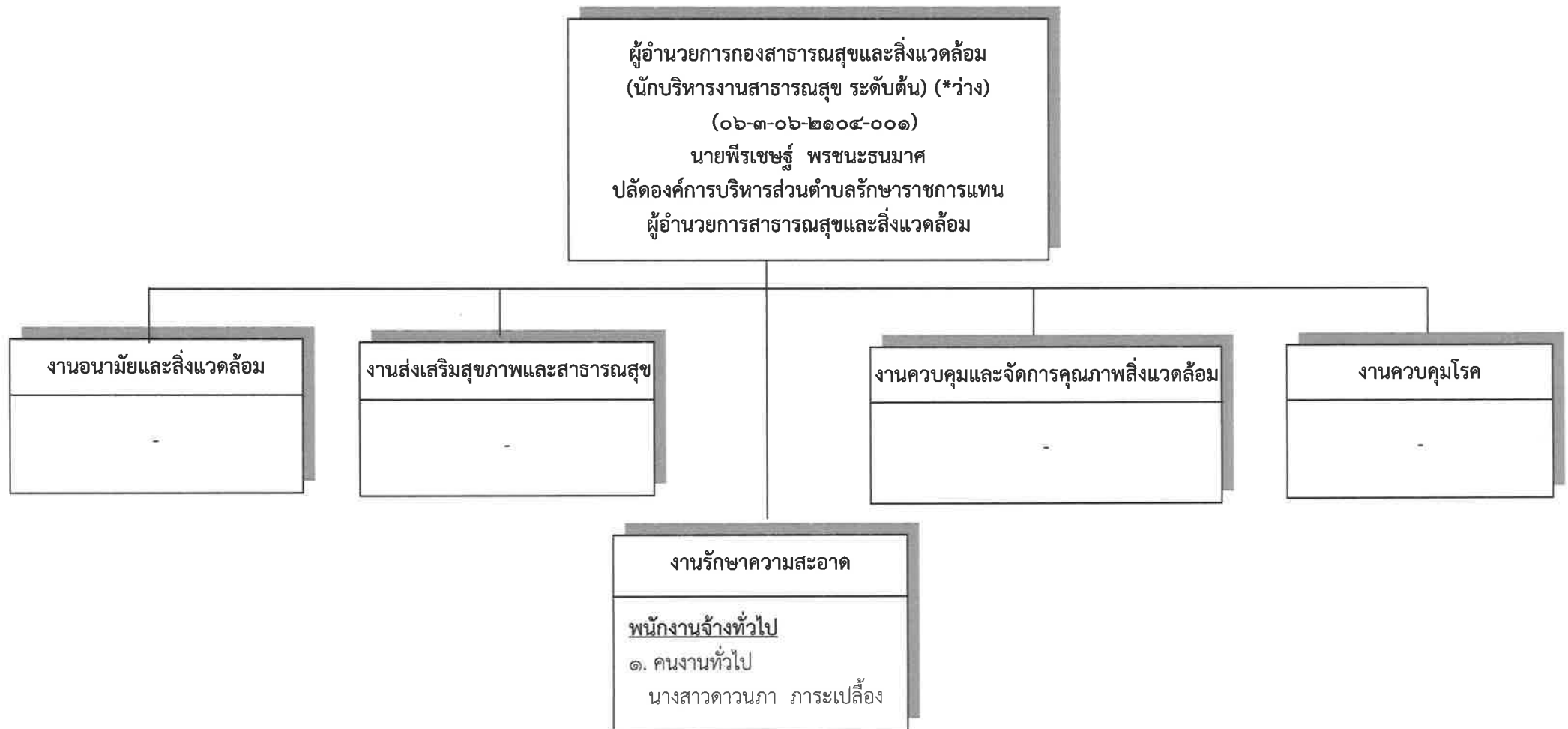


ระดับ	ประเภท อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภทวิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ประเภททั่วไป ระดับ อาวุโส	ประเภททั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	รวม
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒

พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	๑	๓

* ระดับ/จำนวน หมายถึง จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ณ ปัจจุบัน

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

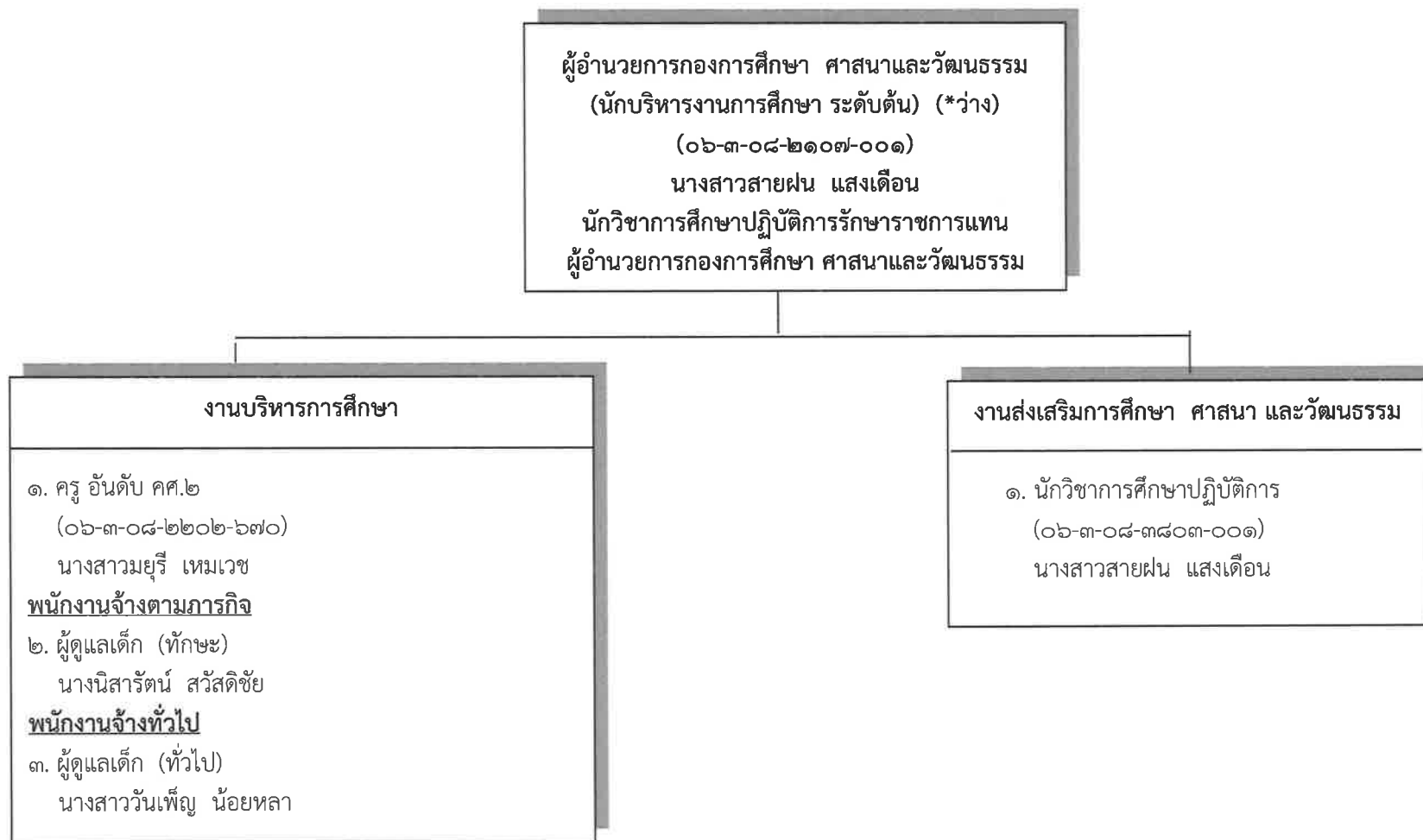


ระดับ	ประเภท อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภทวิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ประเภททั่วไป ระดับ อาวุโส	ประเภททั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๑	๑

* ระดับ/จำนวน หมายถึง จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ณ ปัจจุบัน

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

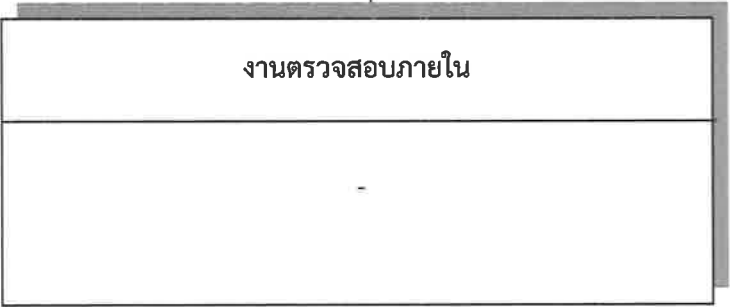


ระดับ	ประเภท อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภทวิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ประเภททั่วไป ระดับ อาวุโส	ประเภททั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	พนักงานครู อันดับ คศ.๒	ลูกจ้างประจำ	รวม
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๒

พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	๒

* ระดับ/จำนวน หมายถึง จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ณ ปัจจุบัน

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	ประเภท อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภทวิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ประเภททั่วไป ระดับ อาวุโส	ประเภททั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-

* ระดับ/จำนวน หมายถึง จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ณ ปัจจุบัน

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	*ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	*ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
๑	นายพีรเชษฐ์ พรชนะธนาศ	รปม.	๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ X ๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๖,๙๖๐
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)														
๒	นางสาวน้ำทิพย์ สุวรรณทอง	รปม.	๐๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๐๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๓	นางสาวนิดา ปลื้มภักตร์	รปม.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๔	นางสาวเดือนเพ็ญ เตชะกำพุต	รปม.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชก.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๕	นางสาวสุพรรณ คณะดี	ปวส.	๐๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๐๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
ลูกจ้างประจำ														
๖	นางปรานอม ศรีคงรักษ์	บธ.บ.	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	๒๔๘,๑๖๐ (๒๐,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๘,๑๖๐
พนักงานจ้าง														
๗	นายประพจน์ สนเสริฐ	ค.บ.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๖๖,๔๐๐ (๒๒,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๖,๔๐๐
๘	นางสาวหฤทัย แว่นมณี	รปม.	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	๒๔๙,๘๔๐ (๒๐,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๙,๘๔๐
๙	นายวัชร พันธ์มณี	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๕๙,๓๖๐ (๑๓,๒๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๙,๓๖๐
๑๐	นายไพศาล เสมสฤษดิ์	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ เอนกประสงค์)	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ เอนกประสงค์)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	*ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	*ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๑	นางสาวพิรญาณ์ ศรีนรินทร์	ป.ตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายวสันต์ ขุนจิต	ม.๓	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๐๔)														
๑๓	นางสาวปัญจพร ธรรมเกษร	ศศ.บ.	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง)	อท.	ต้น	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง)	อท.	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๑๔	นางวรรณวิมล ศรีคงรักษ์	ปวท.	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๑๕	นายประภากร เข้มจิตต์	ปวช.	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๑๖	นางสาวณัฐธยาน์ ภักสวาท	ปวส.	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ทั่วไป	ชง.	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ทั่วไป	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
ลูกจ้างประจำ														
๑๗	นางสาวสุทิศา เสนาะสรณ์	บธ.บ.	-	นักวิชาการเงินและ บัญชี	-	-	-	นักวิชาการเงินและ บัญชี	-	-	๒๔๘,๑๖๐ (๒๐,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๘,๑๖๐
พนักงานจ้าง														
๑๘	นางสาวภัสสร ศรีทองคำ	ทล.บ.	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองช่าง (๐๕)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	*ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	*ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน	
๑๙	กองช่าง (๐๕) นายมนัส นัยช่วย	วท.บ.	๐๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๐๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๑๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๕๓,๖๔๐
			๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม) (อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.)
๒๑	นายเฉลิมเกียรติ วงศ์แก้ว	ปวส.	๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง.	๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปจ.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐
พนักงานจ้าง														
๒๒	นายวีรศักดิ์ สรณะ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๒๑๔,๙๒๐ (๑๗,๙๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๔,๙๒๐
๒๓	นายวิสัย ชัยโคตร	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๘๖,๙๖๐ (๑๕,๕๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๖,๙๖๐
๒๔	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๒๕	นางสาวชลธิชา ภาระเปลื้อง	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	*ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	*ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน	
๒๖	ว่าง		๐๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท.	ต้น	๐๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท.	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (๓๖,๓๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๗๗,๖๐๐ (ว่างเดิม) (อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.)
พนักงานจ้าง														
๒๗	นางสาวดวนภา ภาระเปลื้อง	บธ.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	*ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	*ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน	
๒๘	ว่าง	-	๐๖-๓๐-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๐๖-๓๐-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (๓๖,๓๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๗๗,๖๐๐ (ว่างเดิม) (อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.)
๒๙	นางสาวสายฝน แสงเดือน	ศศ.บ.	๐๖-๐๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๐๖-๐๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๕,๗๖๐
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลลำพัน														
๓๐	นางสาวมยุรี เหมเวช	ค.บ.	๐๖-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๐	ครู	-	คศ.๑	๐๖-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๐	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	กรมจัดสรรฯ
พนักงานจ้าง														
๓๑	นางสาวนิสรัตน์ สวัสดิชัย	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ประเภทผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ประเภทผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	-	กรมจัดสรรฯ
๓๒	นางสาววันเพ็ญ น้อยหลา	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	-	กรมจัดสรรฯ

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	*ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	*ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน	


(นางสาวดวงเดือน ศรีคงรักษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นในข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวดวงเดือน ศรีคงรักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนงานที่มีได้กำหนดเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับ เฝ้าระวังการปฏิบัติราชการของส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ รวมทั้ง เฝ้าระวังกำกับและการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล งานรับเรื่องและรวบรวมร้องเรียนร้องทุกข์อันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานส่งเสริมการเกษตร โดยมีหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานกฎหมายคดี
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๖ งานสวัสดิการสังคมและชุมชน
- ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี การจ่ายเงิน-รับเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย วัสดุ เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งานฐานะการคลัง การเงิน การจัดทำงบทดลองประจำปี งบประจำปี งานพัสดุ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำทะเบียนพัสดุ การจำหน่ายพัสดุ การรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ การวางแผนจัดเก็บรายได้ การชำระภาษีอากร การประเมินภาษีต่าง ๆ งานผลประโยชน์และทะเบียนทรัพย์สินหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายและจัดแบ่งส่วนงานภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพของวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานสาธารณูปโภค การวางแผนโครงการและควบคุมการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า การประมาณราคา สวนสาธารณะ งานควบคุมดูแลรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การดูแลรักษาต้นไม้พันธุ์ไม้ต่างๆ งานประดับตกแต่งอาคารสถานที่ รับผิดชอบงานจัดหาและบำรุงแหล่งน้ำ การพัฒนาระบบชลประทาน รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อรองรับความเจริญเติบโตในท้องถิ่นในอนาคต กำหนดรูปการจัดวางผังเมือง ควบคุม ตรวจสอบและดำเนินงานเกี่ยวกับการขออนุญาตก่อสร้าง ดัดแปลง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนงานภายในจำนวน ๔ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการสาธารณสุขอนามัย การป้องกันและรักษาโรค การรักษาความสะอาด งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ อีกทั้งดูแลเรื่องสิ่งแวดล้อม และ การประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลและหน่วยงานอื่น รับผิดชอบเกี่ยวกับการอนุญาตกิจการอันเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และการดูแลสิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด เป็นไปตามพระราชบัญญัติสาธารณสุข การปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยจัดแบ่งส่วนงานภายในจำนวน ๕ งาน ดังนี้

๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

๔.๓ งานรักษาความสะอาด

๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๔.๕ งานควบคุมโรค

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่รับผิดชอบงานการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุงและรักษาไว้ซึ่งประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตของท้องถิ่น และการส่งเสริม สนับสนุนการเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนา แหล่งท่องเที่ยว งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน งานบริหารทั่วไป การประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น การปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

๕.๑ งานบริหารการศึกษา

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่รับผิดชอบงานหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชี ตรวจสอบยอดเงินสำรอง ราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชี ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงิน ตรวจสอบการปฏิบัติงานพร้อมทั้งหลักฐานการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บ รักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทาง ราชการ ตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ และการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายซึ่งรวมถึง เงินยืมและการจ่ายเงินทดรองราชการ ตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณ ทุกประเภท และปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นางสาวดวงเดือน ศรีคงรักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา
แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ที่๑๔๔...../๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายพีรเชษฐ์ พรชนะธนา	รปม.(นโยบายสาธารณะ) น.บ. (นิติศาสตร์)	๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๔๘,๐๐๐	-	๕๑๖,๙๖๐

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล												
๒	นางสาวน้ำทิพย์ สุวรรณทอง	รปม.(การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๐๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๘,๐๘๐
๓	นางสาวเดือนเพ็ญ เตชะกำพุต	รศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๔	นางสาวนิดา ปลื้มภักดิ์	รปม.(การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๕	นางสาวสุพรรณ คณะดี	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๐๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๐๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๒๕,๗๒๐	-	-	๒๒๕,๗๒๐
ลูกจ้างประจำ												
๖	นางปรานอม ศรีคงรักษ์	รป.บ.(บริหารรัฐกิจ)	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๔๘,๑๖๐	-	-	๒๔๘,๑๖๐

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ที่๑๔๕...../๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้าง												
๗	นายประพนธ์ สมนิรัฐ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๖๖,๔๐๐	-	-	๒๖๖,๔๐๐
๘	นางสาวหทัย แว่นมณี	รปม.(การจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน) ศศ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	๒๔๙,๘๔๐	-	-	๒๔๙,๘๔๐
๙	นายวัชร พันธ์มณี	ปวส. (ช่างยนต์) ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๙,๓๖๐	-	-	๑๕๙,๓๖๐
๑๐	นายไพศาล เสงี่ยมฤทธิ์	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถดับเพลิง)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถดับเพลิง)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นางสาวพิรญาณ์ ศรีรินทร์	บข.บ. (การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายวสันต์ ขุนจิต	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ที่๑๔๔...../๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ		
กองคลัง													
พนักงานส่วนตำบล													
๑๓	นางสาวปัญญพร ธรรมเพชร	รปม.(นโยบายสาธารณะ)	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองคลัง) (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๒,๗๒๐	
๑๗	นางวรรณวิมล ศรีคงรักษ์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชำนาญ งาน	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชำนาญ งาน	๒๕๙,๔๔๐	-	-	๒๕๙,๔๔๐	
๑๕	นายประภากร เข้มจิตต์	คอ.บ.(วิศวกรรมอุตสาหกรรม) ปวช.ช่างกลโลหะ	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญ งาน	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญ งาน	๒๔๙,๓๖๐	-	-	๒๔๙,๓๖๐	
๑๖	นางสาวณัฐธยาน์ ภักสวาท	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป) ปวส. (การบัญชี)	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญ งาน	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญ งาน	๒๒๕,๗๒๐	-	-	๒๒๕,๗๒๐	
ลูกจ้างประจำ													
๑๗	นางสาวสุทิดา เสนาะสรรพ	บธ.บ. (การเงินและการ ธนาคาร)	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๔๘,๑๖๐	-	-	๒๔๘,๑๖๐	
พนักงานจ้าง													
๑๘	นางสาวภัสสร ศรีทองคำ	ทล.บ. (เทคโนโลยีการเกษตร)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพั่น อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพั่น ที่๑๔๕...../๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๙	นายมนัส น้อยช่วย	วท.บ. เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (การก่อสร้าง)	๐๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๓,๖๔๐
๒๐	-	-	๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม) (อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหา ของ ก.อบต.)
๒๑	นายเฉลิมเกียรติ วงศ์แก้ว	วท.บ.เทคโนโลยี อุตสาหกรรม	๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญ งาน	๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญ งาน	๒๕๙,๔๔๐	-	-	๒๕๙,๔๔๐
พนักงานจ้าง												
๒๒	นายวิรศักดิ์ สรณะ	วท.บ. เทคโนโลยี สถาปัตยกรรม	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๑๔,๙๒๐	-	-	๒๑๔,๙๒๐
๒๓	นายวิสัย ชัยโคตร	ปวส. ช่างไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๖,๙๖๐	-	-	๑๘๖,๙๖๐
๒๔	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขานาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขานาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางสาวชลธิชา ภาระเปลื้อง	รบ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ที่๑๔๔...../๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๖	-	-	๐๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๐๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๖๐๐ (ว่างเดิม) (อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหา ของ ก.อบต.)
๒๗	นางสาวดาวนภา ภาระเปลื้อง	บธ.บ. (การตลาด)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๘	-	-	๐๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๖๐๐ (ว่างเดิม) (อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหา ของ ก.อบต.)
๒๙	นางสาวสายฝน แสงเดือน	ศศ.บ.บริหารทรัพยากรมนุษย์	๐๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติ การ	๐๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติ การ	๒๗๕,๗๖๐	-	-	๒๗๕,๗๖๐
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล												
๓๐	นางสาวมยุรี เหมเวช	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๐๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๐	ครู	คศ.๒	๐๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	กรมส่งเสริมฯ จัดสรรตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลราษีไศล อำเภอยะหา จังหวัดยะลา
แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลราษีไศล ที่๑๔๕...../๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้าง												
๓๑	นางนิสรัตน์ สวัสดิชัย	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ประเภทผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ประเภทผู้มีทักษะ)	-	๗,๕๖๐	-	-	๗,๕๖๐ กรมส่งเสริมฯ จัดสรรตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
๓๒	นางสาววันเพ็ญ น้อยหลา	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	กรมส่งเสริมฯ จัดสรรตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
หน่วยตรวจสอบภายใน												
									รวม		๗,๕๖๙,๗๐๐	


 (นางสาวดวงเดือน ศรีคงรักษ์)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราษีไศล

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓

วันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวดวงเดือน ศรีคงรักษ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน	ประธานกรรมการ		
๒	นายพีรเชษฐ์ พรชนะธนาศ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน	กรรมการ		
๓	นางสาวปัญญพร ธรรมเกษร ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๔	นายมนัส น้อยช่วย ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
๕	นางสาวสายฝน แสงเดือน นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการรักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	กรรมการ		
๖	นางสาวน้ำทิพย์ สุวรรณทอง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ และเลขานุการ		
๗	นางสาววนิดา ปลื้มภักตร์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวดวงเดือน ศรีคงรักษ์	นายก อบต.ลำพัน	ประธานกรรมการ
๒. นายพิรเชษฐ์ พรชนะธนาศ	ปลัด อบต.ลำพัน	กรรมการ
๓. นางปัญจพร ธรรมเกษร	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายมนัส น้อยช่วย	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวสายฝน แสงเดือน	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการรักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	กรรมการ
๖. นางสาวน้ำทิพย์ สุวรรณทอง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาววนิดา ปลื้มภักตร์	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นางสาวดวงเดือน ศรีคงรักษ์ ประธานกรรมการฯ ได้กล่าวเปิดประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ จะครบรอบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลฉบับลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๕ กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน จึงมีคำสั่งที่ ๙๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยให้คณะกรรมการ ฯ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหาร

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่องรับรองรายงานการประชุม - เป็นการประชุมครั้งแรก ไม่มีรายงานการประชุม
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ประธานกรรมการ	เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดิฉันขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกัน ทบทวนและวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ
ที่ประชุม	ร่วมกันวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามอำนาจ ประกอบด้วยกฎหมาย ๒ ฉบับ ดังนี้ ๑. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ ภายใต้ข้อบังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำ ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (๓) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๘ ภายใต้ข้อบังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (๘) คุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๑๒) การท่องเที่ยว

(๑๓) การผังเมือง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

(๕) การสาธารณูปการ

(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๙) การจัดการศึกษา

(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๔) การส่งเสริมกีฬา

(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๑๘) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการล่าสัตว์

(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสุขอื่นๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

./ (๒๘) การ...

- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ประธานกรรมการ

เมื่อเราทราบภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายแล้ว ในลำดับต่อไปขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์จังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน เพื่อกำหนดงานและหน่วยงานผู้รับผิดชอบ

ที่ประชุม

ร่วมกันวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

• ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

โครงสร้างพื้นฐานที่ดีทั้งถนน สะพาน ระบบระบายน้ำ ระบบการจราจร ไฟฟ้า และแหล่งน้ำ

กลยุทธ์/แนวทางพัฒนา

๑. พัฒนา ปรับปรุงถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และพัฒนาระบบจราจร
๒. การพัฒนาด้านระบบไฟฟ้าสาธารณะ และไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
๓. ก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตร

เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดจันทบุรี

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างศักยภาพการท่องเที่ยว และวัฒนธรรมเชื่อมโยงประเทศกลุ่มอาเซียน

• ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

มีการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตโดยให้การส่งเสริมเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์/แนวทางพัฒนา

๑. ส่งเสริมและให้การสนับสนุนการให้การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส
๒. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และพัฒนาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๔. ดูแล อนุรักษ์ รักษา และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรประชาชนให้มีความเข้มแข็ง

เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดจันทบุรี

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยกระดับคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

• ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา วัฒนธรรมและนันทนาการ

เป้าประสงค์

เด็ก เยาวชน และบุคคลทั่วไปได้รับการศึกษาและมีโอกาสพัฒนาตนเอง ทั้งในระบบและนอกระบบ ตลอดจนอนุรักษ์ จารีต ประเพณี วัฒนธรรมและนันทนาการ

กลยุทธ์/แนวทางพัฒนา

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๒. ส่งเสริม อนุรักษ์ พิธีกรรม สืบสาน เผยแพร่ ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดจันทบุรี

• ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยกระดับคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

• ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

เป้าประสงค์

ระบบสาธารณสุขโรค การป้องกันโรคติดต่อ และดูแลสุขภาพอนามัยให้แก่ประชาชน

กลยุทธ์/แนวทางพัฒนา

๑. ส่งเสริมและป้องกันโรคติดต่อและไม่ติดต่อ

๒. ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยแก่ประชาชน

เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดจันทบุรี

• ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยกระดับคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

• ยุทธศาสตร์ที่ ๖ อนุรักษ์ พิธีกรรม และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนโดยประชาชนมีส่วนร่วม

• ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านอาชีพและเพิ่มรายได้

เป้าประสงค์

จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ในการพัฒนาอาชีพ และผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร ตลอดจนให้การสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มอาชีพในตำบลลำพัน

กลยุทธ์/แนวทางพัฒนา

๑. พัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตร เกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

๒. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดจันทบุรี

• ยุทธศาสตร์ที่ ๓ อำนวยความสะดวกด้านการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว รวมทั้งจัดเตรียมระบบโครงข่ายบริการพื้นฐานเขตเศรษฐกิจชายแดนให้ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงกับประชาคมอาเซียน

• ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ราษฎรมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์/แนวทางพัฒนา

๖.๑ ส่งเสริม พัฒนาประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

๖.๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล

๖.๓ พัฒนาการจัดเก็บรายได้

๖.๔ จัดหาปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ในการปฏิบัติงาน

เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดจันทบุรี

• ยุทธศาสตร์ที่ ๓ อำนวยความสะดวกด้านการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว รวมทั้งจัดเตรียมระบบโครงข่ายบริการพื้นฐานเขตเศรษฐกิจชายแดนให้ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงกับประชาคมอาเซียน

กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวน้ำทิพย์)

จากการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน เพื่อให้เห็นความชัดเจนในการจำแนกแผนงานในการบริหารจัดการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาสามารถสรุปได้ดังนี้

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	บริการชุมชนและสังคม	เคหะและชุมชน	กองช่าง,สำนักงานปลัด	สำนักงานปลัด,กองช่าง
		การเศรษฐกิจ	การเกษตร	สำนักงานปลัด	กองช่าง
๒	การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	บริหารทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักงานปลัด	กองช่าง,กองคลัง
๓	การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และนันทนาการ	บริหารทั่วไป	การศึกษา	กองการศึกษา	สำนักงานปลัด,กองคลัง
		บริหารทั่วไป	การศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	กองการศึกษา	สำนักงานปลัด,กองคลัง
๔	การพัฒนาด้านสาธารณสุข	บริหารทั่วไป	สาธารณสุข	กองสาธารณสุข	สำนักงานปลัด,กองคลัง
๕	การพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้	บริหารทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักงานปลัด	กองคลัง
๖	การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากร	บริหารทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักงานปลัด	กองคลัง

ผู้ช่วยเลขานุการ

เพื่อให้การวางแผนการกำหนดอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจ และอัตรากำลังคนที่ต้องการ ทางฝ่ายเลขฯ ได้สรุปข้อมูลการวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการเพื่อกำหนดตำแหน่งของรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณา ดังนี้

./ ปลัด...

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารส่วนราชการ และเป็นผู้บังคับบัญชาของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน โดยมีโครงการบริหารส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักงานปลัดฯ กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งจะมีรายละเอียดของปริมาณงาน ดังนี้

ปริมาณงานทั้งหมด (นาที่)	จำนวนอัตรากำลัง	อัตรากำลังที่มีอยู่	ความต้องการอัตรากำลัง (เพิ่ม)	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม	หมายเหตุ
๑๐๘,๔๘๖	๑.๓๑๐	๑ ตำแหน่ง	-	-	-

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และส่วนงานที่มีได้กำหนดเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับ เฝ้าระวังการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ รวมทั้ง เฝ้าระวัง กำกับและการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส รับผิดชอบเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล งานรับเรื่องราวร้องเรียนร้องทุกข์อันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน ส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนมีงานทำ ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสนับสนุนเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เช่น การเตรียมแผนป้องกันภัย การฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมกรณีเกิดภัย การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบสาธารณภัย การฟื้นฟูหลังเกิดภัย และรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาเกี่ยวกับการเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม ส่งเสริมการผลิตและการใช้ปุ๋ยอย่างถูกวิธี จัดหาวิทยากรตลอดจนเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มผลผลิตและงานอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรป่าไม้ ดิน น้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ การจัดแบ่งส่วนราชการภายใน มีดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานนโยบายและแผน
๓. งานกฎหมายและคดี
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๖. งานสวัสดิการสังคมและชุมชน
๗. งานส่งเสริมการเกษตร

สำนักงานปลัดฯ มีรายละเอียดและปริมาณงาน ดังนี้

ปริมาณงานทั้งหมด (นาทื)	คำนวณอัตรากำลัง	อัตรากำลังที่มีอยู่	ความต้องการอัตรากำลัง (เพิ่ม)	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม	หมายเหตุ
๑,๑๙๒,๖๓๖	๑๔.๔๐๔	๑๑	๒	๑.นิติกร ๒.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-

รายละเอียดอัตรากำลังที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีดังนี้

ประเภทสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่	หมายเหตุ
สายงานผู้บริหาร	อำนวยการท้องถิ่น	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	วิชาการ	นิติกร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	ไม่ได้มีการกำหนดตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	วิชาการ	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	วิชาการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	ทั่วไป	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	ไม่ได้มีการกำหนดตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	ลูกจ้างประจำ	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	คงตำแหน่งไว้

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของสำนักงานปลัดแล้ว เมื่อพิจารณาจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ที่มีความประสงค์อัตรากำลังเพิ่ม จำนวน ๓ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งนิติกร เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และพนักงานขับรถยนต์ พบว่า ในช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา ได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังตำแหน่งดังกล่าว ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่ต้องการ คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและตำแหน่งนิติกร เนื่องจากในปัจจุบันมีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเกิดขึ้นในพื้นที่ของตำบลบ่อยครั้ง และมีการกิจที่จะต้องดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอำเภอ และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด อีกทั้งภารกิจที่เกี่ยวกับงานกิจการของ อปพร. อีกทั้งในปัจจุบัน งานร้องเรียนร้องทุกข์ มีมากขึ้น ซึ่งเกี่ยวกับข้อระเบียบ และกฎหมายต่างๆ ที่มีความละเอียดมากขึ้น จำเป็นต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานเกี่ยวกับกฎหมายและคดี แต่ในปัจจุบัน ได้มีการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ในส่วนราชการปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน ซึ่งพบว่า สามารถปฏิบัติงานได้ แต่อาจจะมีความล่าช้าเกิดขึ้นบ้าง และเกิดความผิดพลาดได้ เนื่องจากไม่มีความชำนาญเฉพาะด้าน

๒. พนักงานขับรถยนต์ ในช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา ได้มีการดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง) ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง ทำให้มีผู้มาปฏิบัติงานขับรถบรรทุกน้ำดับเพลิงและสามารถช่วยขับรถยนต์ส่วนกลางแทนกันได้

ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ในรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แล้ว สำนักงานปลัด อบต. ไม่ประสงค์ที่จะดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังดังกล่าว เนื่องจากปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่ต้องการวางแผนและควบคุมงบประมาณให้อยู่ระดับที่ไม่สูงมากและเป็นไปตามแนวทางหลักเกณฑ์ที่กำหนด อีกทั้ง ในปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานได้อยู่

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี การจ่ายเงิน - รับเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย วัสดุ เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งานฐานะการคลัง การเงิน การจัดทำบดลองประจำเดือน ประจำปี งานพัสดุที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำทะเบียนพัสดุ การจำหน่ายพัสดุ การรับจ่ายพัสดุ และเก็บรักษาพัสดุ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ การวางแผนจัดเก็บรายได้ การชำระภาษีอากร การประเมินภาษีต่างๆ งานผลประโยชน์และทะเบียนทรัพย์สิน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายโดยจัดแบ่งส่วนงานภายใน มีดังนี้

๑. งานการเงินและบัญชี

๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองคลัง มีรายละเอียดและปริมาณงาน ดังนี้

ปริมาณงานทั้งหมด (นาที่)	จำนวนอัตรากำลัง	อัตรากำลังที่มีอยู่	ความต้องการอัตรากำลัง (เพิ่ม)	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม	หมายเหตุ
๖๓๔,๒๕๗	๗.๖๖๐	๖	-	-	

รายละเอียดอัตรากำลังที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีดังนี้

ประเภทสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่	หมายเหตุ
สายงานผู้บริหาร	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	ทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	ทั่วไป	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	ทั่วไป	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	ลูกจ้างประจำ	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของกองคลังแล้ว เมื่อพิจารณาจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ที่มีความประสงค์อัตรากำลังเพิ่ม จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุและผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พบว่า ในช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา ได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังตำแหน่งดังกล่าว ดังนี้

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานและการปฏิบัติงานในส่วนราชการแล้ว พบว่า ปริมาณงานของกองคลังมีอัตรากำลังปัจจุบันอยู่ ๖ อัตรา และเมื่อพิจารณาถึงตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม คือ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เพราะมีปริมาณงานมาก และตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ เนื่องจากมีปริมาณงานมากเช่นกัน แต่งานพัสดุมิมีความต้องการเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญมาก เนื่องจากต้องการให้มาช่วยพิมพ์เอกสาร และปฏิบัติงานที่ไม่ต้องใช้ความสามารถมากนัก เพราะมีข้าราชการหลักปฏิบัติงานอยู่แล้ว แต่เมื่อพิจารณาศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ อีกทั้งเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้มีการขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่มในตำแหน่ง คนงานทั่วไป และได้มอบหมายให้มาช่วยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ เช่น การจัดทำเอกสาร การลงทะเบียนคุมหรือ เดินเอกสาร ตลอดจนช่วยปฏิบัติงานเอกสารที่ไม่ยาก ภายใต้การกำกับดูแลของงานพัสดุและตลอดจนช่วยเหลือภารกิจงานด้านการเงินบ้างเป็นครั้งคราว เนื่องจากเป็นงานที่มีปริมาณมาก รองลงมาจากงานพัสดุ เป็นงานที่จำเป็นต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ และผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นก็มีความสามารถหลากหลายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในปัจจุบัน เมื่อพิจารณาจากงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ที่มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ก็ได้มีการจ้างเหมาบริการบุคคลมาช่วยปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนที่ภาษี เพื่อลดภาระงานที่เกิดขึ้น

ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ในรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) แล้ว กองคลังจึงไม่ประสงค์ที่จะดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังดังกล่าว

กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพของวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบของกฎหมาย งานสาธารณูปโภค การวางโครงการและควบคุมการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า การประมาณราคา สวนสาธารณะ งานควบคุมดูแลรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การดูแลรักษาต้นไม้ พันธุ์ไม้ต่างๆ งานประดับตกแต่งอาคารสถานที่ รับผิดชอบงานจัดหาและบำรุงแหล่งน้ำ การพัฒนาระบบชลประทาน รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อรองรับความเจริญเติบโตของท้องถิ่นในอนาคต กำหนดรูปแบบการจัดวางผังเมือง ควบคุมตรวจสอบและดำเนินงานเกี่ยวกับการขออนุญาตก่อสร้าง ดัดแปลง รวมไปถึงงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจะจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓. งานประสานสาธารณูปโภค
๔. งานผังเมือง

กองช่าง มีรายละเอียดและปริมาณงาน ดังนี้

ปริมาณงานทั้งหมด (นาท)	คำนวณอัตราค่าจ้าง	อัตราค่าจ้างที่มีอยู่	ความต้องการอัตราค่าจ้าง (เพิ่ม)	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม	หมายเหตุ
๗๐๐,๖๗๐	๘.๔๖๒	๖ ตำแหน่ง	-	-	

รายละเอียดอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ประเภทสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	จำนวนอัตราค่าจ้างที่มีอยู่	หมายเหตุ
สายงานผู้บริหาร	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	ทั่วไป	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑ (ว่างเดิม)	คงตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	ทั่วไป	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	๑	๑ (ว่างเดิม)	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของกองช่างแล้ว เมื่อพิจารณาจากแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ฉบับเดิม (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ที่มีความประสงค์อัตราค่าจ้างเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พบว่า ในช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา ได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างตำแหน่งดังกล่าว ดังนี้

จากการวิเคราะห์ปริมาณของงานแล้วพบว่า ปริมาณงานของกองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน อยู่ ๕ อัตรา และจากเดิมที่มีความต้องการใช้อัตรากำลังเพิ่ม คือ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เพราะต้องการบุคลากร มาช่วยพิมพ์งานเอกสารและปฏิบัติงานธุรการของกองช่าง การออกพื้นที่เพื่อสำรวจข้อมูลเพื่อการจัดทำโครงการ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งคาดว่าจะช่วยทำให้การปฏิบัติงานได้รวดเร็วมากขึ้น ช่วยลดภาระของงานและวางแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถช่วยเหลือและปฏิบัติงานแทนกันได้ เนื่องจากภารกิจงานส่วนใหญ่ของกองช่างจำเป็นต้องลงพื้นที่ เพื่อสำรวจและจัดทำข้อมูลตลอดจนการจัดทำเอกสารต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา ได้มีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง คนงานทั่วไป มาช่วย ปฏิบัติงาน ทำให้การจัดทำเอกสารภายในส่วนราชการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่หรือยุบเลิกตำแหน่งใด ๆ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) แล้ว กองช่างจึงไม่ประสงค์ที่จะดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังดังกล่าว

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่รับผิดชอบงานที่เกี่ยวกับการสาธารณสุข อนามัย การป้องกันและรักษาโรค การรักษาความสะอาด งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ อีกทั้งยังดูแลในเรื่องของสิ่งแวดล้อม และการประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและหน่วยงานอื่น รับผิดชอบเกี่ยวกับการอนุญาตกิจการอันเป็นอันตราย ต่อสุขภาพ และการดูแลสิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด เป็นไปตามพระราชบัญญัติสาธารณสุขฯ การปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้อง โดยจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

๑. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
๒. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
๓. งานรักษาความสะอาด
๔. งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๕. งานควบคุมโรค

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รายละเอียดและปริมาณงาน มีดังนี้

ปริมาณงาน ทั้งหมด (นาท)	คำนวณ อัตรากำลัง	อัตรากำลัง ที่มีอยู่	ความต้องการ อัตรากำลัง (เพิ่ม)	ตำแหน่ง ที่ต้องการเพิ่ม	หมายเหตุ
๒๗๐,๒๒๐	๓.๒๖๔	๒ ตำแหน่ง	๑	นักวิชาการสาธารณสุข /เจ้าพนักงานสาธารณสุข	

รายละเอียดอัตรากำลังที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ประเภทสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ	จำนวน อัตรากำลัง ที่มีอยู่	หมายเหตุ
สายงานผู้บริหาร	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	๑ (ว่างเดิม)	คงตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	วิชาการ /ทั่วไป	นักวิชาการสาธารณสุข /เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	-	ไม่ได้มีการ กำหนดตำแหน่ง ไว้
-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมแล้ว เมื่อพิจารณาจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ไม่ได้มีความประสงค์ที่จะกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติมแต่อย่างใด เนื่องจากเมื่อวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว พบว่า ปริมาณงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีผู้ปฏิบัติงานอยู่เพียง ๒ อัตรา จึงมีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม อีก ๑ อัตรา เพื่อมาช่วยปฏิบัติงานด้านการดำเนินกิจกรรม/โครงการหรือการจัดทำเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของส่วนราชการ แต่มีความกังวลเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่สูง หากจะพิจารณาขอกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม เนื่องจากเป็นตำแหน่งของผู้ที่มีความสามารถเฉพาะทาง ประกอบกับการสรรหาตำแหน่งดังกล่าวเกี่ยวกับด้านสาธารณสุขนั้น ไม่สามารถสรรหาได้ จำเป็นต้องร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทน และผู้ที่ขึ้นบัญชีได้มีจำนวนน้อย ดังนั้น จึงได้มีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้ เนื่องจากคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งต่อไปหากไม่กระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายอาจมีการขอกำหนดตำแหน่งในอนาคตได้ สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหานี้เพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานนั้น ในช่วงที่มีการฝึกที่เร่งด่วนองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการมอบหมายให้พนักงานส่วนตำบลของสำนักงานปลัด ช่วยดำเนินโครงการของส่วนราชการ , งาน สปสข. ตลอดจนงานร้องเรียนร้องทุกข์บางส่วน ไปอยู่ในภารกิจของสำนักงานปลัด งานกฎหมายและคดี เป็นต้น

ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) แล้ว กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมจึงไม่ประสงค์ที่จะดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังดังกล่าว

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่รับผิดชอบงานการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น และการส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว งานการศึกษานอกระบบ และส่งเสริมอาชีพ งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน งานบริหารทั่วไป การประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น การปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

๑. งานบริหารการศึกษา

๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีรายละเอียดและปริมาณงาน ดังนี้

ปริมาณงานทั้งหมด (นาท)	คำนวณอัตรากำลัง	อัตรากำลังที่มีอยู่	ความต้องการอัตรากำลัง (เพิ่ม)	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม	หมายเหตุ
๕๔๖,๐๑๐	๗.๑๔๘	๔ ตำแหน่ง	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ /คนงานทั่วไป	-

รายละเอียดอัตรากำลังที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีดังนี้

ประเภทสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่	หมายเหตุ
สายงานผู้บริหาร	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๑	๑ (ว่างเดิม)	คงตำแหน่งไว้
สายงานผู้ปฏิบัติ	วิชาการ	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
สายงานการสอน	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	คศ.๒	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างตามทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	คงตำแหน่งไว้
-	พนักงานจ้างตามทั่วไป	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ /คนงานทั่วไป	-	๑	-	ไม่ได้มีการกำหนดตำแหน่งไว้

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแล้ว เมื่อพิจารณาจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ที่มีความประสงค์อัตรากำลังเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการหรือคนงานทั่วไป พบว่า ในช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา ได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังตำแหน่งดังกล่าว ดังนี้

จากการวิเคราะห์ปริมาณของงานแล้ว พบว่า ปริมาณงานของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน อยู่ ๔ อัตรา โดยมีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม คือ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการหรือคนงานทั่วไป สำหรับช่วยปฏิบัติงานเอกสารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลราพัน และของกองการศึกษาฯ เพื่อมาช่วยในการปฏิบัติงานธุรการทั่วไป เช่น การพิมพ์เอกสาร เป็นต้น และมีความต้องการเพียงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป แต่ไม่ได้กำหนดตำแหน่งไว้ เนื่องจากค่านึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ประกอบกับในปัจจุบัน เมื่อพิจารณาถึงบุคลากรในสังกัด เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถหลากหลาย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการมอบหมายให้บุคลากรในสังกัดต่างช่วยกันจัดทำเอกสารในส่วนที่เกี่ยวข้องของส่วนราชการ และให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้กรณีไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ซึ่งในอนาคต หากว่ามีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะได้มีการขออนุมัติเพื่อกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นต่อไป

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ การตรวจสอบการใช้และเก็บรักษา ยานพาหนะให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ รวมไปถึงงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยได้จัดแบ่งส่วนงานภายใน คือ งานตรวจสอบภายใน เพียงงานเดียว

รายละเอียดอัตรากำลังที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีดังนี้

ประเภทสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่	หมายเหตุ
สายงานผู้ปฏิบัติ	วิชาการ	นักตรวจสอบภายใน	ปก/ขง	-	-	- ไม่ได้มีการกำหนดตำแหน่งไว้

ซึ่งจากการวิเคราะห์แล้ว พบว่า งานตรวจสอบภายในมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ มีความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล แต่องค์การบริหารส่วนตำบลราพัน มิได้มีการกำหนดตำแหน่งงานไว้ เนื่องจากเคยได้มีการตั้งไว้ และปรับลดตำแหน่งเพราะภาระค่าใช้จ่ายที่เกินร้อยละ ๔๐ ซึ่งไม่เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลฯ จึงได้มอบหมายให้ภาระงานไปอยู่ที่สำนักงานปลัดฯ และได้มอบหมายให้ทุกส่วนราชการตรวจสอบ/ สอบทานการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งในอนาคตอาจจะต้องมีการกำหนดอัตรากำลัง เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

กรรมการและเลขานุการ เรียนท่านประธานกรรมการ และคณะกรรมการทุกท่านในเบื้องต้นได้สรุปและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ มาเพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการได้พิจารณา โดยได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและจัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในอนาคต ระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเกิดความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนตามสถิติปริมาณงานสรุปออกมาได้ ดังนี้

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ต้องการ	ความต้องการกำลังคน	ประเภทสายงานตามความต้องการกำลังคน	หมายเหตุ
๑	บริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	
		๑	- ปลัด อบต.	ระดับกลาง
๒	หัวหน้างานระดับ สำนัก/กอง	๕	อำนวยการท้องถิ่น	
		๑	- หัวหน้าสำนักปลัด	ระดับต้น
		๑	- ผอ.กองคลัง	ระดับต้น
		๑	- ผอ.กองช่าง	ระดับต้น
		๑	- ผอ.กองสาธารณสุข	ระดับต้น
		๑	- ผอ.กองการศึกษา ฯ	ระดับต้น
๓	งานที่ต้องใช้ความรู้ และความสามารถทางวิชาการ	๕	นักวิชาการ	
		๑	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก
		๑	- นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก
		๑	- นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก
			สายงานสนับสนุน	
		๑	- นักวิชาการเงินและบัญชี	ลูกจ้างประจำ
		๑	- นักจัดการงานทั่วไป	ลูกจ้างประจำ
๔	งานในระดับต้น ไม่จำเป็นต้องใช้ผู้ศึกษา ระดับปริญญา	๖	ทั่วไป	
		๑	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.
		๑	- เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.
		๑	- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.
		๑	- เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.
		๑	- นายช่างโยธา	ปง./ชง.
		๑	- นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.
๕	สอนและดูแลเด็กก่อนวัยเรียน	๓	สายงานการสอน	
		๑	- ครู	
			สายงานสนับสนุน	
		๑	- ผู้ดูแลเด็ก (ประเภทผู้มีทักษะ)	
		๑	- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ต้องการ	ความต้องการ กำลังคน	ประเภทสายงาน ตามความต้องการกำลังคน	หมายเหตุ
๖	งานส่งเสริม/สนับสนุน การทำงานของพนักงาน ส่วนตำบลที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะ	๖	สายงานวิชาการ	
		๑	- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	
		๑	- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
			สายงานทั่วไป	
		๑	- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
		๑	- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	
		๒	- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	
		๑	- พนักงานขับรถยนต์	
๗	งานที่ใช้แรงงานทั่วไป ไม่ต้องใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงาน	๕	พนักงานจ้างทั่วไป	
		๕	- คนงานทั่วไป	
	รวมความต้องการอัตรากำลังคนทั้งสิ้น	๓๒	คน	

กรรมการและเลขานุการ แจ้งอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ที่มี ณ ปัจจุบัน ให้คณะกรรมการทราบ
ตามรายละเอียด ดังนี้

ลำดับ ที่	รายการ	พนักงานส่วน ตำบล		พนักงานครู องค์การบริหาร ส่วนตำบล		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป	
		มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง	มีคน ครอง	ว่าง
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	-					-	-	-	-
๒	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-					-	-	-	-
๓	สำนักงานปลัด	๔	-	-	-	๑	-	๓	-	๓	-
๔	กองคลัง	๔	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-
๕	กองช่าง	๒	๑	-	-	-	-	๒	-	๑	๑
๖	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-
๗	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑	๑	-	-		-	-	-	-	-
	- ศพด.ตำบลลำพัน	-	-	๑	-			๑	-	๑	-
	รวม	๑๒	๓	๑	-	๒	-	๖	-	๗	๑

ประธานกรรมการ ขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการและ
พิจารณาอัตรากำลังคนในช่วง ๓ ปีข้างหน้าว่า จะวางกำลังคนให้เหมาะสมกับงานและ
ภารกิจของ อบต. เราอย่างไร

./ กรรมการ...

ที่ประชุม

ร่วมกันวิเคราะห์ และดำเนินการพิจารณาความต้องการอัตรากำลังคนใน ๓ ปี ข้างหน้า (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบกำหนดแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหา ของ ก.อบต.)
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ สรรหาของ ก.อบต.)
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ สรรหาของ ก.อบต.)
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับ ปฏิบัติการ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลลำพัน								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อันดับ คศ.๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
รวมพนักงานส่วนตำบล	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
รวมพนักงานครู อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมลูกจ้างประจำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของ อบต.รำพัน กับ อบต. ไกล่เคียง

ลำดับ ที่	รายการ	อบต.รำพัน	อบต.โขมิง	อบต.คลองขุด
๑	พนักงานส่วนตำบล			
	- ข้าราชการ	๑๕	๑๖	๒๘
	- ครู / ครูผู้ช่วย	๑	๑	๒
๒	ลูกจ้างประจำ	๒	๑	๑
๓	พนักงานจ้าง			
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	๕	๑๑
	- พนักงานจ้างทั่วไป	๘	๑๒	๑๗
๔	งบประมาณรายจ่ายประจำปี			
	- ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ปี ๒๕๖๔	๘,๘๒๐,๘๙๑	๘,๑๕๔,๗๕๖	๑๔,๐๖๖,๖๘๕
	- คิดเป็นร้อยละ	๓๒.๓๑	๓๑.๖๓	๓๕.๗๒

กรรมการ (นายพีรเชษฐ์) สำหรับข้อมูลแนวทางการพัฒนาข้าราชการฯ เราจะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น และขอมอบหมายให้ฝ่ายเลขาดำเนินการจัดทำรูปแบบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน และนำมาเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ประธานกรรมการ คณะกรรมการท่านใดมีข้อหารือราชการในเรื่องอื่นเพิ่มเติมอีกหรือไม่ หากไม่มี ผมขอขอบคุณทุกท่านที่มาเข้าร่วมประชุมในวันนี้ ดิฉันขอปิดการประชุม

ปิดการประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวนิดา ปลื้มภักตร์)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวน้ำทิพย์ สุวรรณทอง)
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นางสาวดวงเดือน ศรีคงรักษ์)
ประธานกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน โทร. ๐-๓๙๔๖-๐๑๔๕ ต่อ ๑๔

ที่ จบ ๗๖๘๐๑/ วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ทุกท่าน

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ที่ ๙๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในการนี้ จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาและเสนอเกี่ยวกับอัตรากำลังที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน ของแต่ละส่วนราชการ พร้อมจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในวันจันทร์ที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นางสาวดวงเดือน ศรีคงรักษ์)

ประธานกรรมการ ฯ

รับทราบ

๑. ปลัด อบต.
๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ระเบียบวาระการประชุม
การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองการประชุมครั้งที่ผ่านมา

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๓

๓.๑ เรื่อง การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖)
๓.๒ เรื่อง การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖
เพิ่มเติม

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่นๆ

.....

.....

.....

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๒ /๒๕๖๓

วันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวดวงเดือน ศรีคงรักษ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน	ประธานกรรมการ		
๒	นายพีรเชษฐ์ พรชนะธนาศ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน	กรรมการ		
๓	นางสาวปัญจพร ธรรมเกษร ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๔	นายมนัส น้อยช่วย ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
๕	นางสาวสายฝน แสงเดือน นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการรักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	กรรมการ		
๖	นางสาวน้ำทิพย์ สุวรรณทอง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ และเลขานุการ		
๗	นางสาววนิดา ปลื้มภักตร์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓

วันพุธที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวดวงเดือน ศรีคงรักษ์	นายก อบต.ลำพัน	ประธานกรรมการ
๒. นายพีรเชษฐ์ พรชนะธนาศ	ปลัด อบต.ลำพัน	กรรมการ
๓. นางปัญจพร ธรรมเกษร	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายมนัส น้อยช่วย	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวสายฝน แสงเดือน	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการรักษาราชการแทน	
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	กรรมการ
๖. นางสาวน้ำทิพย์ สุวรรณทอง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาววนิดา ปลื้มภักตร์	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นางสาวดวงเดือน ศรีคงรักษ์ ประธานกรรมการฯ ได้กล่าวเปิดประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ - ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

ประธานกรรมการ ขอให้ทุกท่านตรวจรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ว่าถูกต้องหรือไม่ หรือต้องการให้แก้ไขในส่วนใดหรือไม่

ที่ประชุม ร่วมกันตรวจสอบและมีมติเป็นเอกฉันท์ รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประธานกรรมการ ตามที่คณะกรรมการ ฯ ได้ดำเนินการพิจารณาให้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และมีมติเห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการเรียบเรียงข้อมูลและจัดทำเล่มร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งบัดนี้ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมและเรียบเรียงจัดทำเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณาตรวจสอบรายละเอียดค่ะ

./ ที่ประชุม...

มติที่ประชุม

ร่วมกันพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน และมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน และมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการนำเสนอเรื่องเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

ประธานกรรมการ

คณะกรรมการท่านใดมีข้อหารือราชการในเรื่องอื่นเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มี ดิฉันขอขอบคุณทุกท่านที่มาเข้าร่วมประชุมในวันนี้ ดิฉันขอปิดการประชุม

ปิดการประชุมเวลา ๑๐.๔๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาววนิดา ปลื้มภักตร์)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวนันทิพย์ สุวรรณทอง)
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นางสาวดวงเดือน ศรีคงรักษ์)
ประธานกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน โทร. ๐-๓๙๔๖-๐๑๔๕ ต่อ ๑๔
ที่ จบ ๗๖๘๐๑/..... วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓
เรื่อง ขอเชิญประชุมพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ทุกท่าน

ตามที่ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบให้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ไปแล้ว นั้น

บัดนี้ ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอเชิญคณะกรรมการ ฯ ทุกท่าน เข้าร่วมประชุมพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในวันพุธที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นางสาวดวงเดือน ศรีศรีรักษ์)

ประธานกรรมการ ฯ

รับทราบ

๑. ปลัด อบต.
๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระการประชุม
การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕
ครั้งที่ ๒/ ๒๕๖๓
วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองการประชุมครั้งที่ผ่านมา

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่นๆ

.....

.....

.....

แบบสรุปข้อมูลขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เสนอต่อ ก.ท.จ.จันทบุรี/ก.อบค.จังหวัดจันทบุรี

ที่	ชื่อ อปท./ประเภท	กรอบเดิม ปี ๒๕๖๓		เพิ่ม/ลด			รวมอัตรากำลัง			รายการ	เทศบาล/ข้อบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งาม.ปี ๒๕๖๓	ค่าใช้จ่ายรวมตามแผนอัตรากำลัง ๓ปี (ข้อ๙)			เงินเดือนตั้งจ่ายเทศบาล/ ข้อบัญญัติฯ ปี๒๕๖๔	ผลต่างเงินเดือน	หมายเหตุ
		จำนวนทั้งหมด	ว่าง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖			
ทต./อบต.												A			B	(B-A)	เทศบาลต้องตั้งอัตรเงินเดือนในเทศบาล/ ข้อบัญญัติไม่น้อยกว่าอัตราเงินเดือนในแผนอัตรากำลัง๓ปี ข้อ ๙**
๑	พนักงานเทศบาล/อบต.	๑๒	๓	๐	๐	๐	๑๕	๑๕	๑๕	รวม (เงินเดือน+เงินประจำตำแหน่ง+เงินเพิ่มต่างๆ)		๗,๖๗๐,๓๔๐	๗,๙๑๕,๗๔๐	๘,๑๖๖,๗๘๐	๘,๒๓๙,๘๐๐	๕๖๙,๔๖๐	
	พนักงานครู	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๑	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น		๑,๑๕๐,๕๕๑	๑,๑๘๗,๓๖๑	๑,๒๒๕,๐๑๗	๕๗๔,๒๒๐	ตั้งจ่ายเงินเดือนในเทศบาล/ ข้อบัญญัติฯ ปี ๒๕๖๔ มากกว่า/น้อยกว่าในแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๔	
	ลูกจ้างประจำ	๒	๐	๐	๐	๐	๒	๒	๒	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น		๘,๘๒๐,๘๙๑	๙,๑๐๓,๑๐๑	๙,๓๙๑,๗๙๗	๘,๘๑๔,๐๒๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	๐	๐	๐	๐	๖	๖	๖	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี		๓๒.๓๑	๓๑.๗๖	๓๑.๒๐	๓๒.๖๔		
	พนักงานจ้างทั่วไป	๗	๑	๐	๐	๐	๘	๘	๘	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๖,๐๐๐,๐๐๐	๒๗,๓๐๐,๐๐๐	๒๘,๖๖๕,๐๐๐	๓๐,๐๙๘,๒๕๐	๒๗,๐๐๐,๐๐๐		
รวมอัตรากำลังทั้งหมด		๒๘	๔	๐	๐	๐	๓๒	๓๒	๓๒	ฐานการคำนวณให้ประมาณการ		เพิ่มขึ้น๕%	เพิ่มขึ้น๕%	เพิ่มขึ้น๕%			

รับรองข้อมูลถูกต้อง

ลงชื่อ.....

(นางสาวดวงเดือน ศรีคงรักษ์)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราษีไศล

๑. ส่งไฟล์ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ทุกข้อ โดยให้Zipไฟล์ส่งทางเมล Thanaboonrat@hotmail.co.th เพื่อจัดทำวาระประชุมอนุกรรมการฯ

๒. ส่งเอกสารตัวจริงที่ลงนามแล้วมาพร้อมหนังสือขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี+เอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น สำเนาหน้าเทศบาล/ ข้อบัญญัติฯ ปี๒๕๖๔ ในส่วนที่มียอดเงินตั้งจ่าย+ลายเซ็นตอนอนุมัติจาก ผวจ./นายกอำเภอ

๓. แนบสำเนาคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน(ล่าสุด)+เอกสารแสดงรายละเอียดการตั้งอัตรากำลังเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าจ้าง เงินเพิ่ม แยกเป็นรายบุคคล แต่ละสำนัก/กอง ที่เทศบาลนำไปตั้งจ่ายไว้ในเทศบาล/ ข้อบัญญัติฯ ปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ รับรองความถูกต้องของเอกสาร ส่งมาด้วย(ถ้ามี)

แบบสรุปข้อมูลขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เสนอต่ ก.ท.จ.จันทบุรี/ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี

ที่	ชื่อ อปท.	ปลัด/รองปลัด*		สำนักปลัด		สำนัก/กองคลัง		กองช่าง		สำนัก/กองการศึกษา		สำนัก/กองสาธารณสุขฯ		กองวิชาการและแผนงาน		กองสวัสดิการสังคม		กองช่างสุขาภิบาล		หน่วยตรวจสอบภายใน	
		อัตรา คำนวณ	อัตรา จริง	อัตรา คำนวณ	อัตรา จริง	อัตรา คำนวณ	อัตรา จริง	อัตรา คำนวณ	อัตรา จริง	อัตรา คำนวณ	อัตรา จริง	อัตรา คำนวณ	อัตรา จริง	อัตรา คำนวณ	อัตรา จริง	อัตรา คำนวณ	อัตรา จริง	อัตรา คำนวณ	อัตรา จริง	อัตรา คำนวณ	อัตรา จริง
๑	อบต.รำพัน	๑.๓๑๐	๑	๑๔.๔๐๔	๑๑	๗.๖๖๐	๖	๘.๔๖๒	๗	๗.๑๙๘	๕	๓.๒๖๔	๒	-	-	-	-	-	-	-	-

รับรองข้อมูลถูกต้อง

ลงชื่อ.....

(นางสาวดวงเดือน ศรีคงรักษ์)

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลรำพัน

แบบสรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ
ตั้งไว้ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ไม่รวมเงินเดือนครูและค่าตอบแทน พนจ.

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ประกอบการขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
(ตามหนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน ที่ จบ ๗๖๘๐๑/..... ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓)

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี (ที่ได้รับอนุมัติจาก ผวจ./นอก.)

๒๗,๐๐๐,๐๐๐

(เงินรายได้ + เงินอุดหนุนทั่วไป + เงินอุดหนุนระบุวัตถุประสงค์) (๑๕,๕๐๐,๐๐๐+๑๑,๕๐๐,๐๐๐+๐)

ประเภทรายจ่าย		เงินงบประมาณที่ตั้งจ่าย (บาท)
๒. รายจ่าย ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น		๘,๒๙๗,๗๒๐
๒.๑	เงินเดือนข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	๕,๐๑๘,๕๐๐
๒.๒	เงินค่าจ้างลูกจ้างประจำ	๕๑๕,๓๕๐
๒.๓	เงินค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๑,๘๘๙,๗๖๐
๒.๔	ประโยชน์ตอบแทนอื่น {รวม (๑) - (๑๙)} ตามประกาศ ก.ณ. เรื่องการกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือนฯ ลว ๒๕ ก.ค.๒๕๕๗	๘๗๔,๒๒๐
	(๑) เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ	-
	(๒) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	๗๕,๘๐๐
	(๓) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-
	(๔) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลา(แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	-
	(๕) เงินพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์ที่ไม่ปฏิบัติงานเวชปฏิบัติส่วนตัว (แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร)	-
	(๖) เงินค่าเช่าบ้าน	๑๒๖,๐๐๐
	(๗) เงินทำขวัญพนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติหน้าที่	-
	(๘) เงินเกี่ยวกับศพพนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	-
	(๙) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-
	(๑๐) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีเงินเดือน (คชบ.)	-
	(๑๑) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๙๒,๙๒๐
	(๑๒) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กบพ.)	๑๕๕,๐๐๐
	(๑๓) เงินบำเหน็จความชอบค่าทดแทนฯ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบฯ	-
	(๑๔) เงินรางวัลประจำปี (ใบนส)	-
	(๑๕) เงินทุนการศึกษา	-
	(๑๖) เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	-
	(๑๗) เงินประจำตำแหน่ง+เงินค่าตอบแทนพิเศษ+เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๓๐๐,๐๐๐
	(๑๘) เงินตอบแทนอื่นหรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินเพิ่มอื่นๆ ตามที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบกำหนด	๑๒๐,๐๐๐
	(๑๘.๑) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ข้าราชการ+ลูกจ้างประจำ+พนักงานจ้าง)	๑๒๐,๐๐๐
	(๑) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น.....บาท	
	(๒) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวลูกจ้างประจำ.....บาท	
	(๓) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวพนักงานจ้าง.....๑๒๐,๐๐๐.....บาท	
	(๑๘.๒) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายตำแหน่งนิติกร(พ.ต.ก.)	
	(๑๘.๓) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	
	(๑๘.๔) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข (พ.ต.ส.)	
	ฯลฯ	
	(๑๙) เงินสมทบกองทุนทดแทนร้อยละ๐.๒ของค่าจ้าง+ค่าครองชีพ)	๔,๕๐๐
**คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี		๓๐.๗๓

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

(ลงชื่อ) นางสาวปิยพร ธรรมเพชร ผู้รับรองข้อมูล

(ลงชื่อ) นายพีรเชษฐ์ พรชนะธนาภา ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวปิยพร ธรรมเพชร)

(นายพีรเชษฐ์ พรชนะธนาภา)

ผู้อำนวยการกองคลัง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

(ลงชื่อ) นางสาวดวงเดือน ศรีคงรักษ์ ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวดวงเดือน ศรีคงรักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

สรุปการค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
ซึ่งตั้งไว้ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลราษีไศล อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
ประกอบการขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (ยอดตั้งประมาณการรายจ่ายที่สภาเห็นชอบเมื่อวันที่ ๑๓ ส.ค.๒๕๖๓)	๒๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท
(เงินรายได้ + เงินอุดหนุนทั่วไป + เงินอุดหนุนระบุวัตถุประสงค์) (๑๕,๕๐๐,๐๐๐+๑๑,๕๐๐,๐๐๐+๐)	
๒. รายจ่าย ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น (๒.๑+๒.๒+๒.๓+๒.๔)	๘,๘๑๔,๐๒๐ บาท
๒.๑ เงินเดือนข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	๕,๓๑๓,๙๐๐ บาท
๒.๒ เงินค่าจ้างลูกจ้างประจำ	๕๑๕,๓๔๐ บาท
๒.๓ เงินค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๒,๑๑๐,๕๖๐ บาท
๒.๔ ประโยชน์ตอบแทนอื่น {รวม (๑)-(๑๘)} ตามประกาศ ก.ธ.เรื่องการกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือนฯ ณ.๒ ลว ๒๔ ก.ค.๒๕๕๔	๘๗๔,๒๒๐ บาท
(๑) เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ	- บาท
(๒) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	๗๕,๘๐๐ บาท
(๓) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	- บาท
(๔) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลา(แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ฯลฯ)	- บาท
(๕) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์ที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว (แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร)	- บาท
(๖) เงินค่าเช่าบ้าน	๑๒๖,๐๐๐ บาท
(๗) เงินทำขวัญพนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติหน้าที่	- บาท
(๘) เงินเกี่ยวกับศพพนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	- บาท
(๙) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	- บาท
(๑๐) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใช้ตำแหน่งครู (คชบ.)	- บาท
(๑๑) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๙๗,๔๒๐ บาท
(๑๒) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กบท.)	๑๕๕,๐๐๐ บาท
(๑๓) เงินบำเหน็จความชอบค่าทดแทนฯ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบฯ	- บาท
(๑๔) เงินรางวัลประจำปี (โบนัส)	- บาท
(๑๕) เงินทุนการศึกษา	- บาท
(๑๖) เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	- บาท
(๑๗) เงินประจำตำแหน่ง+เงินค่าตอบแทนพิเศษ+เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๓๐๐,๐๐๐ บาท
(๑๘) เงินตอบแทนอื่นหรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินเพิ่มอื่นๆ ตามที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบกำหนด	๑๒๐,๐๐๐ บาท
(๑๘.๑) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ข้าราชการ+ลูกจ้างประจำ+พนักงานจ้าง)	๑๒๐,๐๐๐ บาท
(๑) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น.....-.....บาท	บาท
(๒) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวลูกจ้างประจำ.....-.....บาท	บาท
(๓) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวพนักงานจ้าง.....๑๒๐,๐๐๐.....บาท	บาท
(๑๘.๒) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายตำแหน่งนิติกร(พ.ต.ก.)	- บาท
(๑๘.๓) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	- บาท
(๑๘.๔) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข (พ.ต.ส.)	- บาท
ฯลฯ	
**คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๔	๓๒.๖๔ บาท
(๘,๘๑๔,๐๒๐x๑๐๐/๒๗,๐๐๐,๐๐๐)	

(ลงชื่อ).....
(นางสาวปัญจพร ธรรมเกษร)
ผู้อำนวยการคลัง

(ลงชื่อ).....
(นายพีรเชษฐ์ พรชนะธนาศ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลราษีไศล

(ลงชื่อ).....
(นางสาวดวงเดือน ศรีคงรักษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราษีไศล

หมายเหตุ ๑.รายการใดไม่มีให้ใส่ ๐ ห้ามลบทิ้ง *** ไม่นับรวมเงินเดือน /ค่าตอบแทน /เงินเพิ่มและประกันสังคม ของ ศพด.

** ๒.การคิดร้อยละ ๔๐ ข้อ ๒ คูณ ๑๐๐หารด้วย ข้อ ๑ (นส.ก.จ.ก.ท.และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๑๓๘ ลว ๓๐ ธ.ค.๒๕๕๘

