

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา อำเภอมะนังนครปฐม จังหวัดนครปฐม

* * * * *

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้นิ่งถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา อำเภอมะนังนครปฐม จังหวัดนครปฐม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัด) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา เกิดประโยชน์ ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจการตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลลำพญา เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งประเภทตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาพื้นที่ของขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การ บริหารส่วน ตำบลลำพญา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานปัจจุบันที่ ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจ

ในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดสรรระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครปฐม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดสรรทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้ต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดลำดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวการบริหารภาครัฐใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยพิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง/

หัวหน้าฝ่าย

- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

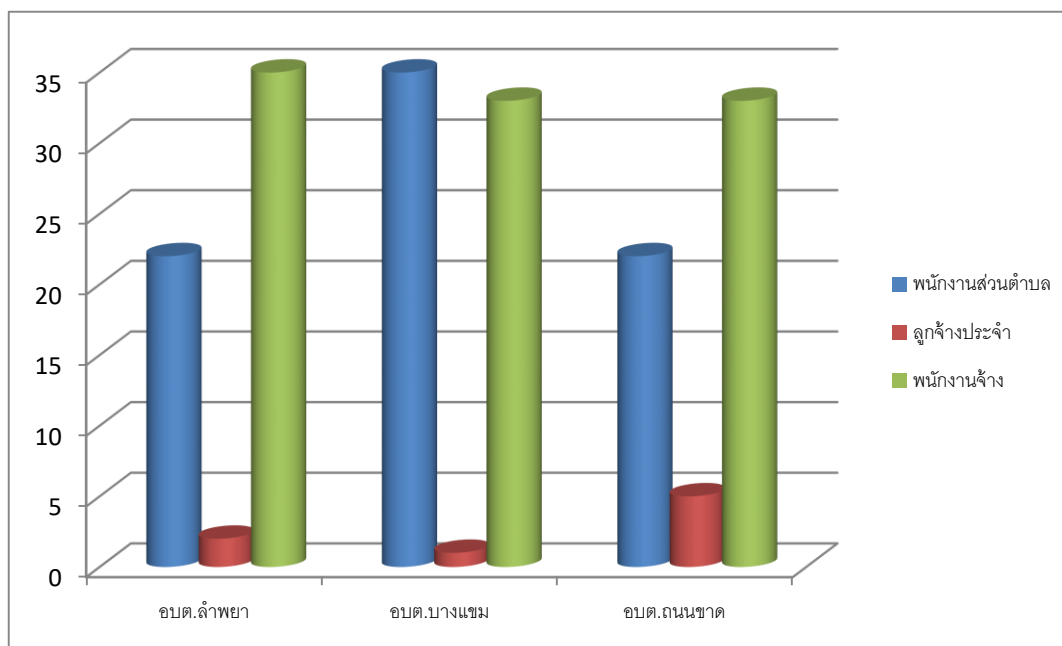
๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญาพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดฯ กองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการจำนวนหนึ่งที่มีอายุราชการคงเหลือไม่ถึง ๑๕ ปี ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นว่าการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยไปด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา และหัวหน้าส่วนราชการทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแขม และองค์การบริหารส่วนตำบลถนนขาด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน

การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา องค์การบริหารส่วนตำบลบางแถม และองค์การบริหารส่วนตำบลถนนขาด ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน เท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา จึงยังไม่มีจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา ได้มีการประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) ในตำแหน่งว่างอย่างต่อเนื่องและคาดการณ์ว่าจะมีผู้ที่สนใจจะมาติดต่อเพื่อขอโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง หรืออาจขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) หรือได้จากการขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน

ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา

๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ เส้นทางคมนาคมในตำบลและหมู่บ้านยังไม่อยู่ในมาตรฐานที่ควรจะเป็น เนื่องจากบางส่วนเป็นถนนหินคลุก จึงอาจทำให้การสัญจรไม่สะดวกและก็ยังมีย่านน้ำท่วมขังในพื้นที่เกษตรและชุมชน

๑.๒ การก่อสร้างถนนบางสายไม่มีการฝังท่อระบายน้ำ ทำให้น้ำท่วมขังในฤดูฝน

๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๑.๔ ระบบโทรคมนาคมขั้นพื้นฐานไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๑.๕ ปัญหาด้านการประปา ระบบการจ่ายน้ำประปาในหมู่บ้านยังไม่ดีพอ ท่อเมนประปามีสภาพเก่า น้ำประปายังไม่ได้มาตรฐาน

๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑. ขาดความรู้ และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ

๒. การส่งเสริมอาชีพยังมีน้อย

๓. ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. ราคาผลผลิตตกต่ำประชาชนยังขาดความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์

ทางการเกษตร

๔.๑.๓ ด้านสังคม

๑. ปัญหาขาดแคลนแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านการสาธารณสุขและอนามัย
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก
๔. ปัญหาโรคติดต่อ ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อ
๕. ปัญหาความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วม และการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมกัน เช่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๑.๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ปัญหาการขาดแคลนสถานที่ สำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
๒. ปัญหาการส่งเสริมด้านศาสนา ขาดการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ปัญหาการขาดความรู้ด้านกฎหมาย สิทธิหน้าที่ของประชาชน

๔.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการที่ดี

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนยังในต่ำลมน้อย
๒. ปัญหาทางด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และระเบียบกฎหมายในทางปฏิบัติงาน

๔.๑.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาด้านการกำจัดขยะมูลฝอย การเก็บขยะไม่ทันความต้องการของประชาชน
๒. ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดโดยรวม
๓. ปัญหาคุณภาพน้ำเสื่อมโทรมจากน้ำเสียของโรงงานอุตสาหกรรม
๔. ปัญหาคลองตื้นเขินและมีวัชพืชปกคลุมเต็มพื้นที่

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
๒. สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
๓. ก่อสร้างเขื่อน/ทำนบกั้นคลองสาธารณะวางระบบควบคุมน้ำ
๔. ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
๕. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพื่อส่องสว่าง
๖. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล
๗. ขุดลอกคลองและกำจัดวัชพืช
๘. ปรับปรุงระบบประปา โดยการเปลี่ยนวางท่อเมนประปาใหม่, ดำเนินการปรับปรุงหอถังน้ำประปา เจาะบ่อบาดาลเพิ่ม เปลี่ยนเครื่องสูบน้ำชนิดไดนาโม

๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบผลิการเกษตร
๒. ต้องการความรู้ ด้านวิชาการและทัศนศึกษา
๓. ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆและสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๔.๒.๓ ความต้องการด้านสังคม

๑. ก่อสร้างแหล่งบริการข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น
๒. ต้องการได้รับการฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
๓. ต้องการได้รับความรู้การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๔. จัดหาระบบการบริหารกิจการการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
๖. กำจัดขยะให้หมดทั้งหมู่บ้าน
๗. จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ
๘. ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนด้านต่างๆ เช่น การอบรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การอบรม อบรม
๙. จัดการแข่งขันกีฬาตำบลด้านยาเสพติด
๑๐. ปรับปรุงทัศนียภาพตามแนวถนนทุกสายและทุกคลองในพื้นที่ อบต.

๔.๒.๔ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. จัดตั้งที่สำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารในแต่ละหมู่
๒. ให้การฟื้นฟูและสนับสนุนการจัดกิจกรรม วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. จัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายสิทธิหน้าที่แก่ประชาชน
๔. ประชาชนต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ
๕. ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
๖. ความต้องการธรรมาภิบาลให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง

๔.๒.๕ ความต้องการด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล, จัดกิจกรรม,โครงการต่างๆส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในด้านต่างๆแก่ประชาชนและจัดประชุมประชาคมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรต่างๆ
๒. พัฒนาและอบรมพนักงานส่วนตำบล,ลูกจ้างประจำ,พนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๔.๒.๖ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ต้องการให้มีการรณรงค์ การไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
๒. ต้องการได้รับความรู้เสริม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ต้องการให้ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช
๔. ควบคุม ดูแล ไม่ให้โรงงานอุตสาหกรรมปล่อยน้ำเสียลงในลำคลองหรือปล่อยควันพิษ

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพายนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพaya ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลำพaya จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลลำพaya ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง ฯลฯ

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล (ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นไป) ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาวเพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุขอยู่ดีกินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม

วิสัยทัศน์จังหวัดนครปฐม

“เป็นหนึ่งด้านสินค้าเกษตร เกษตรอุตสาหกรรมที่ได้มาตรฐานสากล และเป็นเมืองน่าอยู่ที่มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรม”

พันธกิจจังหวัดนครปฐม

๑. พัฒนาการผลิตและส่งออกด้านอาหาร สินค้าเกษตรอุตสาหกรรม ให้ได้มาตรฐานสากลและปลอดภัย
๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรม
๓. สังคมเข้มแข็ง มั่นคง ปลอดภัย ประชาชนมีคุณภาพชีวิต และอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก
๔. ทรัพยากรธรรมชาติมีความสมดุล อุดมสมบูรณ์ และสภาพแวดล้อมน่าอยู่

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. เป็นแหล่งผลิต จำหน่ายและส่งออก สินค้าเกษตรเกษตรอุตสาหกรรมและอุตสาหกรรมที่มีมาตรฐานสากลและปลอดภัย
๒. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรม
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมความมั่นคงและปลอดภัยรวมถึงอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

เป้าประสงค์

๑. เพิ่มมูลค่าและการส่งออกสินค้าเกษตร เกษตรอุตสาหกรรมและอุตสาหกรรม
๒. เพิ่มจำนวนผู้ผลิตและผู้ประกอบการอาหาร สินค้าเกษตรเกษตรอุตสาหกรรมที่ได้รับมาตรฐานสากล
๓. เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวและบริการการท่องเที่ยว
๔. เพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติ
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๖. ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการดูแลรักษาให้เกิดความสมดุล
๗. สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพสะอาด ลดผลกระทบด้านคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์

๑. พัฒนาคุณภาพการผลิตอาหาร สินค้าเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรม ให้ได้มาตรฐานสากล
๒. สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าด้วยการพัฒนากระบวนการแปรรูปและการบรรจุหีบห่อ
๓. พัฒนาระบบการตลาด ทั้งในและต่างประเทศ
๔. เสริมสร้างเครือข่ายการศึกษาด้านเทคโนโลยีที่ปลอดภัย
๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการการท่องเที่ยว
๖. พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านทรัพยากรท่องเที่ยว
๗. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยว
๘. พัฒนาผู้ประกอบการและบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

๙. พัฒนาการตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
๑๐. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเสริมสร้างศักยภาพชุมชน
๑๑. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม
๑๒. พัฒนาด้านความมั่นคง คุณภาพชีวิต ครอบครัว ชุมชนรวมถึงสร้างมาตรฐานความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอเมืองนครปฐม

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. เป็นแหล่งผลิตและส่งออกสินค้าเกษตรอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมที่มีคุณค่าทางอาหารและปลอดภัย
๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๓. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการพัฒนาที่ยั่งยืน
๔. การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. เพิ่มมูลค่าและการส่งออกสินค้าเกษตรอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรม
๒. เพิ่มรายได้และจำนวนนักท่องเที่ยว
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ จปฐ.
๔. สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งในการดูแลคนพิการ และผู้สูงอายุ
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๖. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ประชาชนมีความพึงพอใจในการบริการและกระบวนการยุติธรรมของรัฐ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบการผลิตในการเสริมสร้างความปลอดภัยของสินค้าเกษตร เกษตรอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรม
๒. เสริมสร้างเครือข่ายการศึกษาและประสานการพัฒนาเทคโนโลยีทางการเกษตรและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตร เกษตรอุตสาหกรรม
๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวการประชาสัมพันธ์และการตลาด
๔. ส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและมูลค่าผลผลิตของสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME)
๕. ส่งเสริมและผลักดันให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๖. ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการขั้นพื้นฐานของรัฐได้อย่างทั่วถึงทั้งด้านสุขภาพ สาธารณูปโภค และการศึกษา
๗. ส่งเสริมให้ประชาชนนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต
๘. ปรับปรุงศักยภาพของหน่วยงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว
๙. พัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ
๑๐. ปรับปรุงรูปแบบการทำงาน อำนวยความสะดวก ลดขั้นตอนและกระบวนการทำงานการให้บริการประชาชน

๑๑. ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่
๑๒. บังคับใช้มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ตำบลน่าอยู่	ประชาชนน่ารัก	การคมนาคมสะดวก
สิ่งแวดล้อมสดใส	ใส่ใจคุณภาพชีวิต	เศรษฐกิจดี”

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อให้ดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

แนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างระบบการคมนาคมในหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้าน
๓. พัฒนาระบบระบายน้ำเพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วมขังพื้นที่
๔. จัดวางระบบผังเมืองรวม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชนและป้องกันควบคุมโรคติดต่อ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน ประชาชน และผู้ด้อยโอกาสในสังคม
๓. ส่งเสริมและบำรุงศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การจัดเวทีประชาคม การจัดการประชุมสัมมนา เพื่อระดมความคิดเห็น
๕. ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ และการกีฬา
๖. ส่งเสริมการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๗. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์ เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ อย่างทั่วถึง

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๒. ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ และระดมทุน

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดทำ พัฒนา ปรับปรุง และสร้างแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ส่งเสริมการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลให้เป็นระบบครบวงจร
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ส่งเสริมการปรับภูมิทัศน์ และสภาพแวดล้อมให้ชุมชนน่าอยู่

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากร และผู้นำองค์กรต่างๆ
๒. จัดทำพัฒนาและปรับปรุง เครื่องมือ เครื่องใช้ สถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ
๓. ปรับปรุง และพัฒนาการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกรวดเร็ว
๔. การพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๕. พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูล และเพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต.เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญาได้วิเคราะห์ SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินงานตามภารกิจ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. การสาธารณูปการ
๓. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๔. การจัดให้มีการบำรุงทางระบายน้ำ
๕. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๖. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้ง และบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๘. จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาก็ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง

นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายในผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S = Strengths	จุดอ่อน W = Weaknesses
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O = Opportunities	อุปสรรค T = Threats
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S = Strengths	จุดอ่อน W = Weaknesses
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรอย่างทั่วถึง ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๗. เป็นแหล่งธุรกิจการลงทุน มีหมู่บ้านจัดสรร โรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างหุ้นส่วน อู่ต่อรถ อู่ซ่อมรถ ในพื้นที่หลายแห่ง ๘. มีการส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร การปลูกผักปลอดสารพิษ ในพื้นที่	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. เกษตรกรที่ปลูกผักปลอดสารพิษยังไม่ได้รับการส่งเสริมด้านเงินทุนหมุนเวียนเท่าที่ควร ๕. มีการปล่อยของเสียจากฟาร์มปศุสัตว์ โดยไม่ผ่านการบำบัดก่อนจึงทำให้เกิดปัญหาน้ำเน่าเสียและกลิ่นเหม็น
โอกาส O = Opportunities	อุปสรรค T = Threats
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๕. การขนส่งสินค้าภาคการเกษตรสะดวก ทำให้ส่งสินค้าสู่ผู้บริโภคได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น ๖. มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ทำให้มีแรงงานจากต่างพื้นที่เข้าทำงาน ทำให้เศรษฐกิจในพื้นที่ดีขึ้น ๗. มีพื้นที่อยู่ใกล้สถาบันการศึกษาของภาครัฐและภาคเอกชน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ ๓. สภาพเศรษฐกิจไม่แน่นอนทำให้ราคาสินค้าไม่คงที่ ๔. รัฐบาลไม่ช่วยพยุงราคาสินค้าภาคการเกษตรให้คงที่

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและการกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา มีภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๖.๒ การกิจรอง

- การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- การส่งเสริมการเกษตร
- การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครอบครัว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๓๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๙ อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้ตรงตามภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น ได้กำหนดภารกิจอยู่ในส่วนราชการในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นฝ่ายต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.สำนักงานปลัด อบต. - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑.สำนักงานปลัด อบต. - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๒ ฝ่ายบัญชี - งานบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๒ ฝ่ายบัญชี - งานบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓.กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานประศาสน์สาธารณสุข	๓.กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานประศาสน์สาธารณสุข	
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและงานสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด	๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและงานสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบอัตรากำลังใหม่เสร็จเรียบร้อยแล้วและได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในอนาคตว่าระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมภารกิจ ปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานบริหารทั่วไป</u>								
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
- คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-ว่าง ๑ อัตรา-
- คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานนโยบายและแผน</u>								
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u>								
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมสำนักงานปลัด	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายการเงิน</u>								
- หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานการเงิน</u>								-ว่าง- (๒๒ ก.ย.๕๘)
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u>								
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
- พนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายบัญชี</u>								
- หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานบัญชี</u>								-ว่าง- (๒๒ ก.ย.๕๘)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>								
- นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (๑๘ ก.ค.๕๗)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
กองช่าง								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายก่อสร้าง</u>								
- หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานก่อสร้าง</u>								-ว่าง- (๒๒ ก.ย.๕๘)
- นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
งานก่อสร้าง (ต่อ)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	-ว่าง ๒ อัตรา -
งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
- นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานประสานสาธารณูปโภค								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยช่างประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
- พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-ว่าง ๑ อัตรา
รวมกองช่าง	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (๑ ต.ค.๕๖)
งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม								
- เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- (๒๑ ก.พ.๕๖)
งานส่งเสริมสุขภาพและงานสาธารณสุข								
- นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานรักษาความสะอาด								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- คนงานประจํารถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงานประจํารถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
- คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๙	๕๙	๕๙	๕๙	-	-	-	

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา

อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๑	๑	๖๑๓,๕๖๐	-	-	-	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๔๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	
	รวม			๑	๑	๖๑๓,๕๖๐	-	-	-	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๔๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล																			
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	-	-	-	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	-	-	-	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	-	-	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	-	-	-	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	-	-	-	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๗	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	๑๔๘,๕๖๐	-	-	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๕๖๐	๑๖๐,๘๐๐	๑๖๗,๒๘๐	
๘	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	-	-	-	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๔๓,๐๔๐	
๙	คนสวน	-	-	๑	๑	๑๓๐,๙๒๐	-	-	-	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๐	ภารโรง	-	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๑	คนงาน	-	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	ว่าง ๑ อัตรา
๑๒	คนสวน	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
รวมสำนักงานปลัด		-	-	๑๓	๑๒	๒,๓๖๑,๘๔๐	-	-	-	-	-	-	๖๘,๕๒๐	๗๐,๕๖๐	๗๒,๖๐๐	๒,๔๓๐,๓๖๐	๒,๕๐๐,๙๒๐	๒,๕๗๓,๕๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง																			
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๑	๑	๔๕๘,๑๖๐	-	-	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	
๑๔	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๑	๑	๒๗๒,๘๘๐	-	-	-	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๔,๐๔๐	๒๙๔,๙๖๐	๓๐๖,๑๒๐	
๑๕	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๑	๑	๓๑๗,๖๔๐	-	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๒๙,๖๔๐	๓๔๑,๗๖๐	๓๕๕,๓๖๐	
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	-	-	-	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	-	-	-	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๑	พนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	-	-	-	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	
๒๒	พนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	-	-	-	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	-	-	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	๑๓๐,๙๒๐	-	-	-	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐	
๒๕	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
รวมกองคลัง		-	-	๑๓	๑๐	๓,๓๐๙,๑๒๐	-	-	-	-	-	-	๑๑๕,๓๒๐	๑๑๘,๒๐๐	๑๒๐,๔๘๐	๓,๔๒๔,๔๔๐	๓,๕๔๒,๖๔๐	๓,๖๖๓,๑๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง																			
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	-	-	-	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	
๒๗	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๑	๑	๒๖๗,๔๘๐	-	-	-	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๗๘,๕๒๐	๒๘๙,๔๔๐	๓๐๐,๖๐๐	
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	-	-	-	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	
๒๙	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	-	-	-	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	
๓๐	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม
๓๒	ผู้ช่วยช่างประปา	-	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม
๓๓	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	๑	๑	๑๔๐,๒๘๐	-	-	-	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๙๒๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	๑	๑	๑๓๐,๙๒๐	-	-	-	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๕	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๒	๑	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ว่างเดิม ๑
๓๗	คนงาน	-	-	๖	๔	๖๔๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	ว่างเดิม ๒
รวมกองช่าง		-	-	๑๘	๑๑	๒,๘๗๒,๐๒๐	-	-	-	-	-	-	๖๓,๗๒๐	๗๔,๒๘๐	๗๕,๖๐๐	๒,๙๓๕,๗๔๐	๓,๐๑๐,๐๒๐	๓,๐๘๕,๖๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๘	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๙	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ชก.	๑	๑	๒๔๙,๔๘๐	-	-	-	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	
๔๐	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๔๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-		๒	๒	๒๘๐,๓๒๐	-	-	-	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๒๙๑,๖๐๐	๓๐๓,๓๖๐	๓๑๕,๖๐๐	
๔๒	คนงานประจำรถขยะ	-		๒	๒	๒๖๐,๖๔๐	-	-	-	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๒,๑๒๐	๒๙๓,๕๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๓	คนงานประจำรถขยะ	-		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	
๔๔	คนงาน	-		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๔๕	พนักงานขับรถยนต์	-		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		-		๑๔	๑๒	๒,๒๗๙,๙๔๐	-	-	-	-	-	-	๕๖,๒๒๐	๕๖,๙๔๐	๕๘,๑๔๐	๒,๓๓๖,๑๖๐	๒,๓๙๓,๑๐๐	๒,๔๕๑,๒๔๐	
(๔) รวม		-		๕๙	๔๖	๑๑,๔๓๖,๔๘๐	๕๙	๕๙	๕๙	-	-	-	๓๒๐,๒๒๐	๓๓๖,๕๔๐	๓๔๓,๒๖๐	๑๑,๗๕๖,๗๐๐	๑๒,๐๙๓,๒๔๐	๑๒,๔๓๖,๕๐๐	
(๕) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%		-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒,๓๕๑,๓๔๐	๒,๔๑๘,๖๔๘	๒,๔๘๗,๓๐๐	
(๖) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น		-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๔,๑๐๘,๐๔๐	๑๔,๕๑๑,๘๘๘	๑๔,๙๒๓,๘๐๐	
(๗) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี		-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๓.๐๑%	๓๒.๓๔%	๓๑.๖๗%	

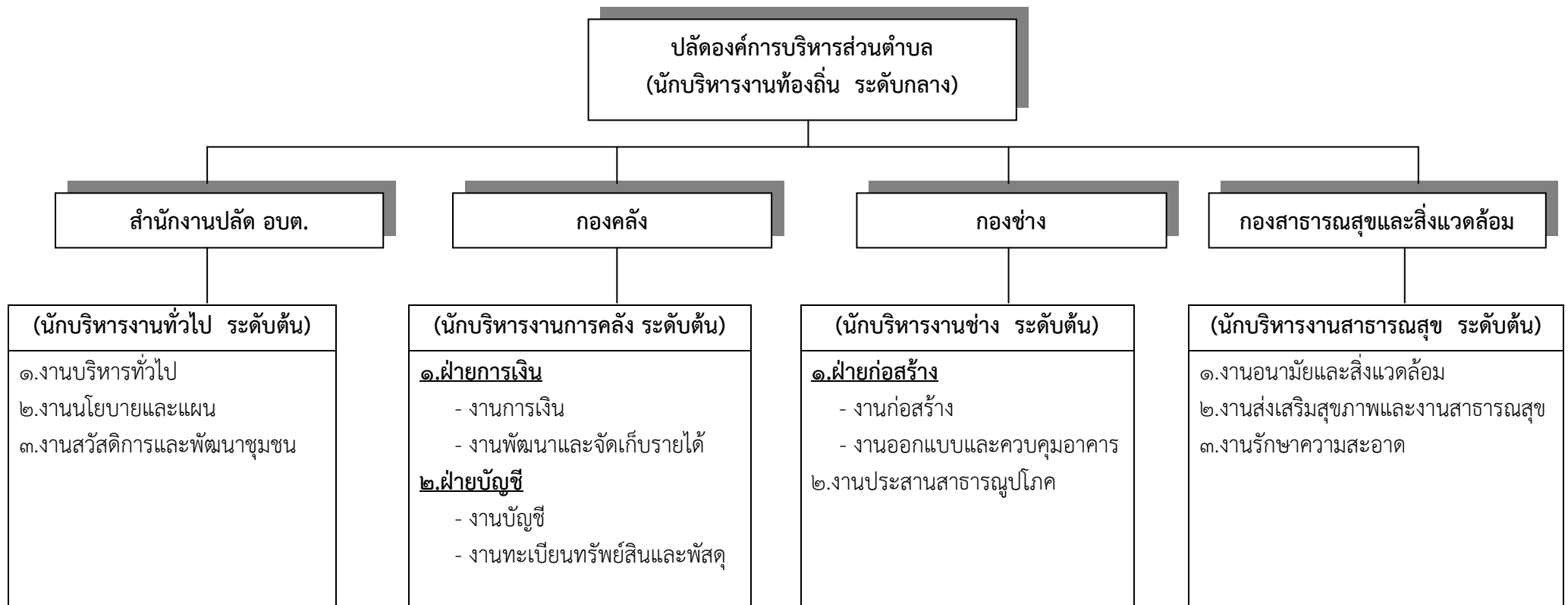
ตารางแสดงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา
อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	หมายเหตุ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๔๒,๗๓๕,๐๐๐	๔๔,๘๗๑,๗๕๐	๔๗,๑๑๕,๓๓๗	
วงเงินค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๔๐	๑๗,๐๙๔,๐๐๐	๑๗,๙๔๘,๗๐๐	๑๘,๘๔๖,๑๓๕	
ค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล (เงินเดือน,ค่าจ้าง,เงินประจำตำแหน่ง)	๑๑,๗๕๖,๗๐๐	๑๒,๐๙๓,๒๔๐	๑๒,๔๓๖,๕๐๐	
ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%	๒,๓๕๑,๓๔๐	๒,๔๑๘,๖๔๘	๒,๔๘๗,๓๐๐	
รวมค่าใช้จ่าย	๑๔,๑๐๘,๐๔๐	๑๔,๕๑๑,๘๘๘	๑๔,๙๒๓,๘๐๐	
คิดเป็นร้อยละ	๓๓.๐๑%	๓๒.๓๔%	๓๑.๖๗%	

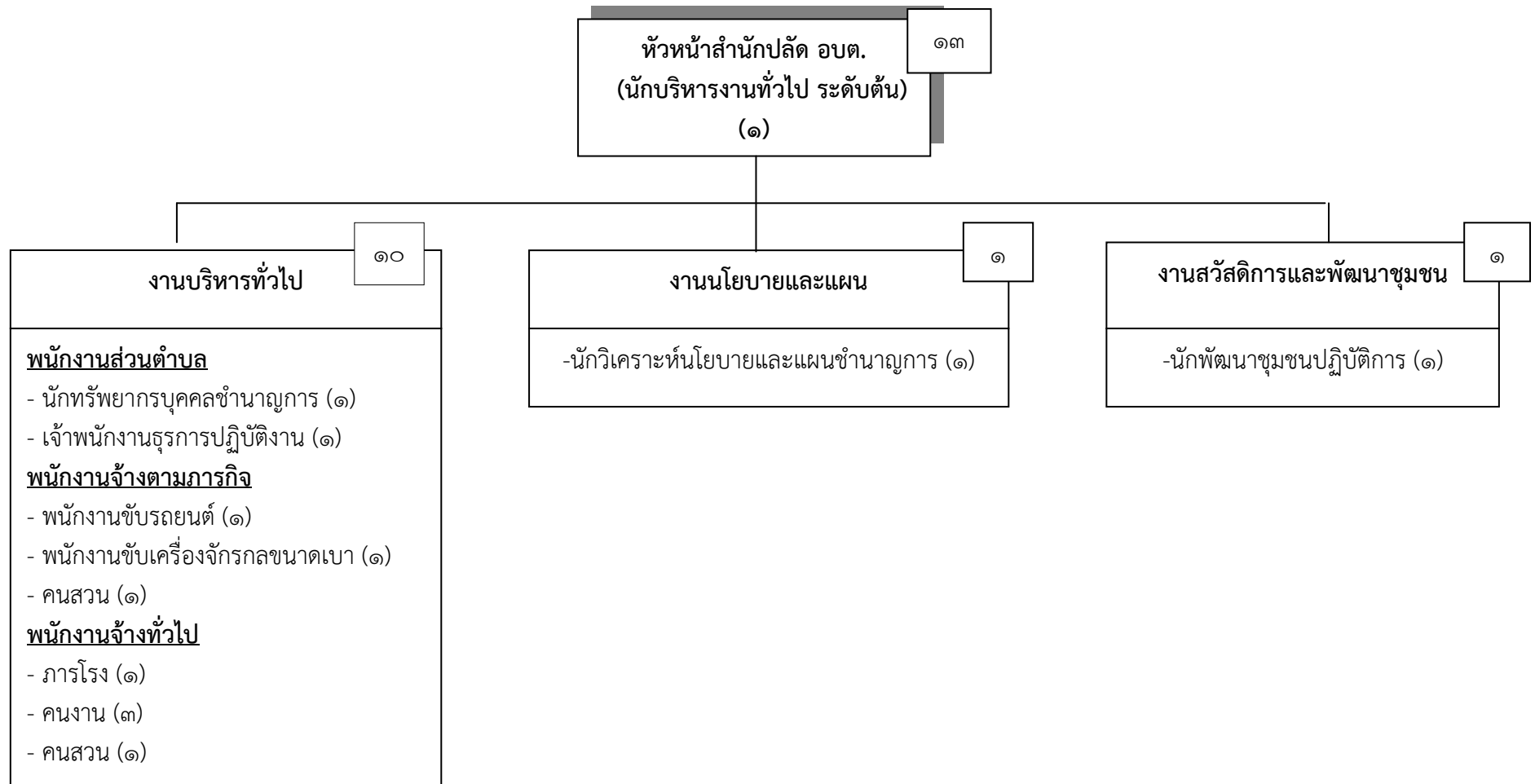
หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ = ๔๐,๗๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

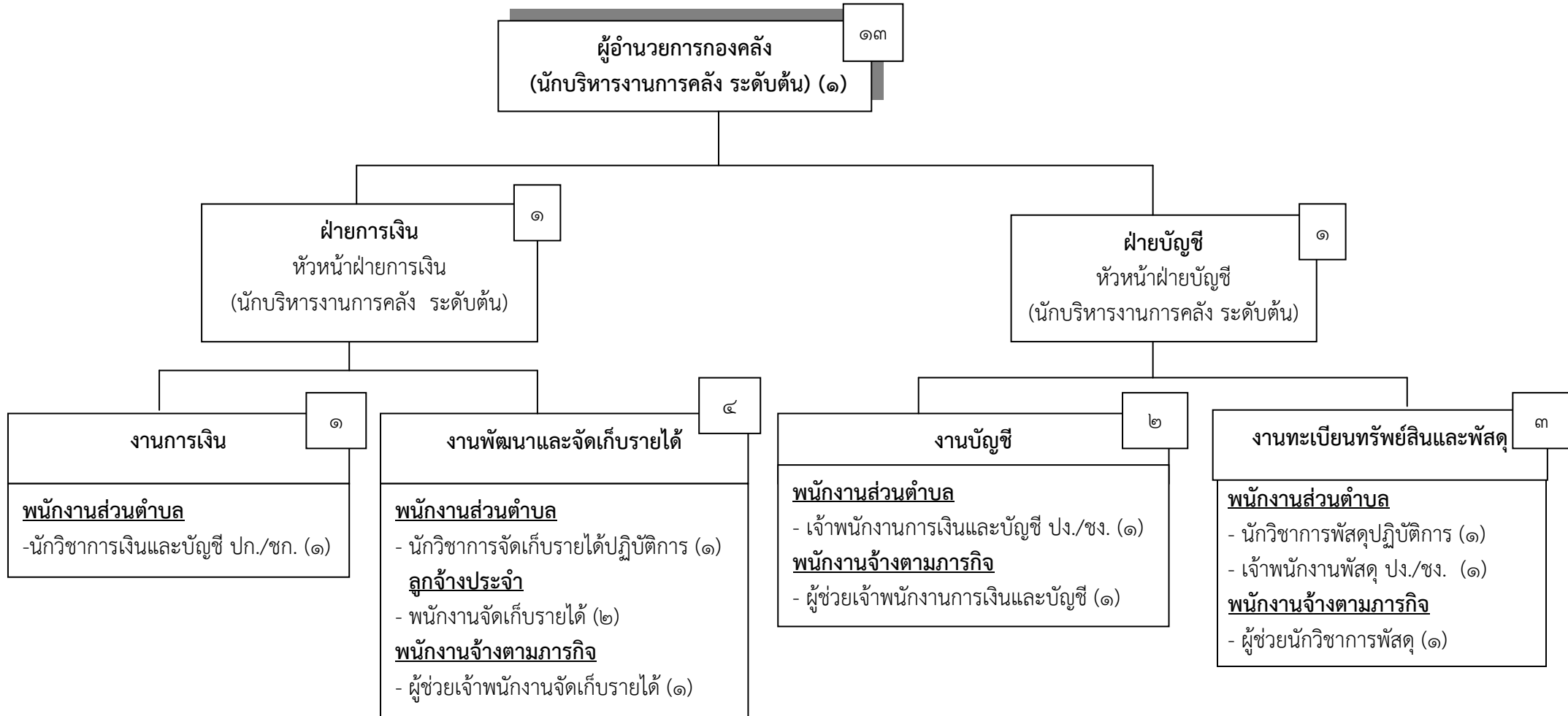


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา



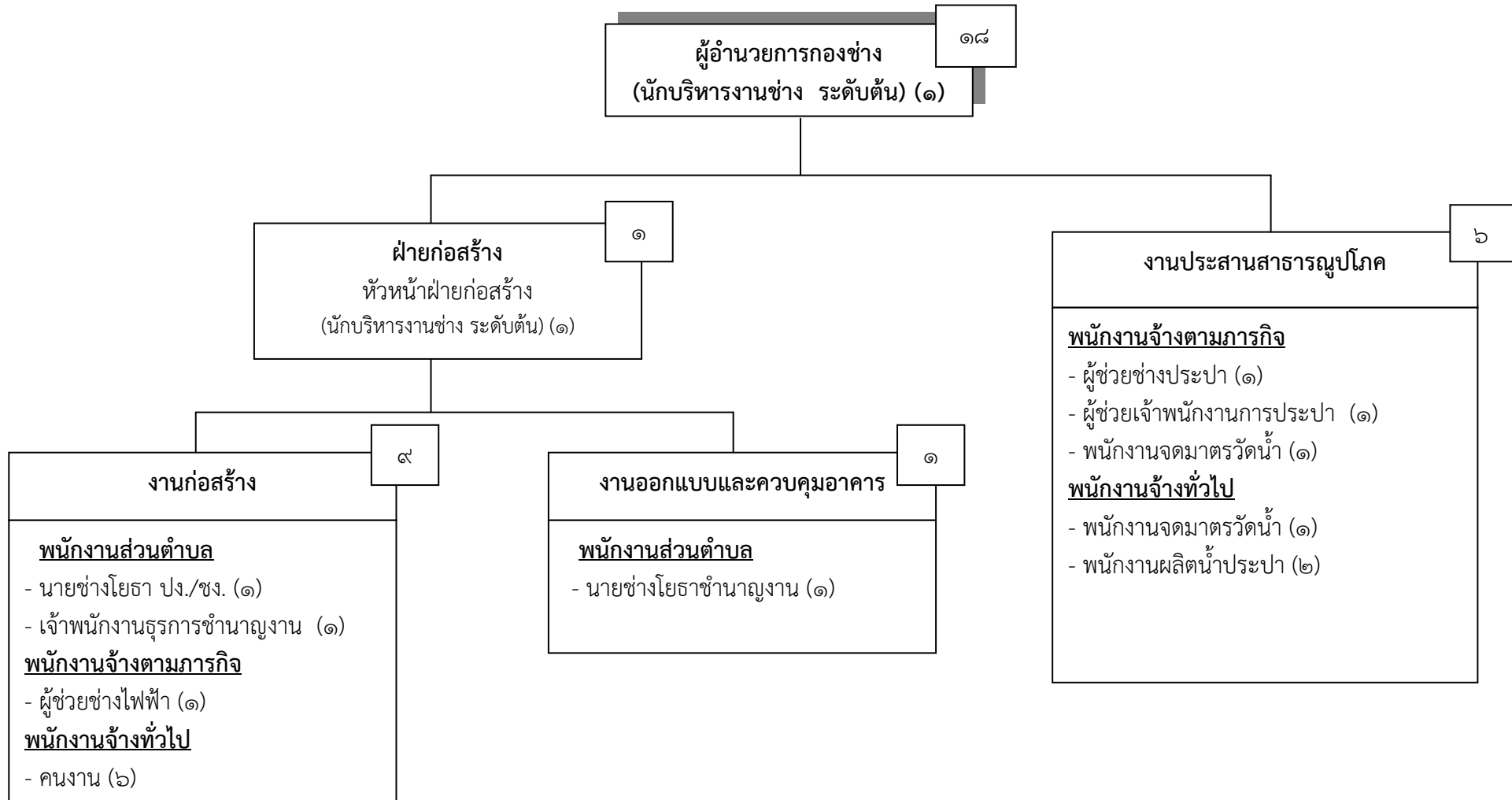
ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง		รวม
	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	๒	-	-	-	๑	-	-	๕	๓	๕	๑๓

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา



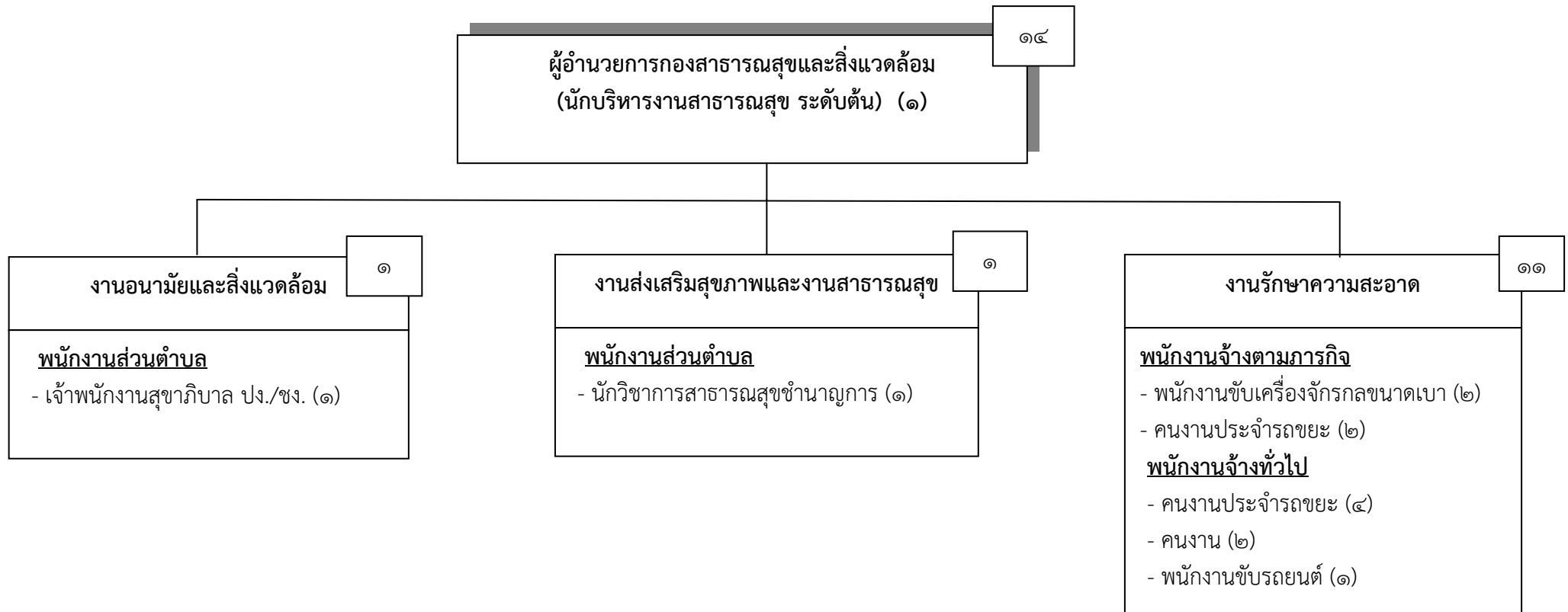
ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๒	๒	-	-	-	๑	๓	-	-	๘	๒	๓	-	๑๓

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง		รวม
	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	-	๕	๔	๙	๑๘

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง		รวม
	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ชก.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๓	๔	๗	๑๔

๑๑.บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการใหม่ อบต.ลำพญา อ.เมืองนครปฐม จ.นครปฐม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นายศักดิ์ศิลป์ กิตติวงศ์ภักดิ์	ป.ตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต) (รัฐศาสตร์)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔๕,๕๖๐ (๓๗,๑๓๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๑๓,๕๖๐
๒	สำนักงานปลัด นายอนุกุล พรธรรมะศิริเวช	ป.ตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต) (รัฐศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๓๕,๘๘๐
๓	น.ส.พรศิริ ช่วยเสริมธนกุล	ป.โท (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) (รัฐศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐X ๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๔	น.ส.ทัศนีย์ นักร้อง	ป.โท (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) (รัฐศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐X ๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๕	นายวสันต์ คำล้วน	ป.ตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต) (การจัดการทั่วไป)	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐X ๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๖	นางธนกร มณีชัย	ป.ตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต) (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐X ๑๒)	-	-	๑๘๑,๖๘๐
๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายธนภูมิ เลิศชนะปัญญา	ป.ตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต) (รัฐศาสตร์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๘,๕๖๐ (๑๒,๓๘๐X๑๒)	-	-	๑๔๘,๕๖๐
๘	นายบุญเพชร หวังโพธิ์	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักร กลขนาดเบา	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๕๐X๑๒)	-	-	๑๒๗,๐๘๐
๙	นายทะนงศักดิ์ ภิรมย์ดวง	(ม.๓)	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐,๙๑๐X๑๒)	-	-	๑๓๐,๙๒๐
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป (ว่าง)	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๑	นายชาญเดช เทพมลาพันธ์ศิริ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายณัฐภูมิ อ้ายศิริ	ป.ตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต) (การเงินและการธนาคาร)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	น.ส.กนกพร สุทธิกุลเลิศ	ป.ตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต) (รัฐศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	น.ส.นาดยา เปล่งเจริญศิริชัย	ม.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑๕	กองคลัง พนักงานส่วนตำบล น.ส.สมใจ เสรีรัตน์เกียรติ	ป.ตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต) (การบริหารธุรกิจ/การบัญชี)	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๑๖	น.ส.อัญชลีย์ เตี้ยเตี้ยะ	ป.ตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต) (การบัญชี)	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๒๗๒,๘๘๐
๑๗	น.ส.สุริสา เขาวัว	ป.ตรี (บัญชีบัณฑิต) (การบัญชี)	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๙๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๓๑๗,๖๔๐
๑๘	(ว่าง)	-	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X ๑๒) (๔,๙๔๐+๔๙,๔๘๐)/๒ เงินเดือนเฉลี่ย	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๑๙	น.ส.ณิชาวี ศรีสวัสดิ์	ป.ตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต) (การบัญชี)	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐X๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๒๐	น.ส.กัญญามาศ ขอบงาม	ป.ตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต) (การจัดการทั่วไป)	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐X๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๒๑	(ว่าง)	-	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X ๑๒) (๘,๙๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒ เงินเดือนเฉลี่ย	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๒๒	(ว่าง)	-	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X ๑๒) (๘,๙๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒ เงินเดือนเฉลี่ย	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๒๓	ลูกจ้างประจำ นางพัชรินทร์ บู่สามสาย	ม.๖	-	พนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	พนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐X๑๒)	-	-	๒๐๓,๕๒๐
๒๔	นายสมเจต บู่สามสาย	ม.๖	-	พนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	พนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐X๑๒)	-	-	๑๗๑,๗๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๒๕	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางจำเรียง ปิยะทักษานนท์	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐X๑๒)	-	-	๑๔๗,๙๖๐
๒๖	น.ส.เสาวภา โจ้วเจริญ	ป.ตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต) (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐,๙๑๐X๑๒)	-	-	๑๓๐,๙๒๐
๒๗	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๘	<u>กองช่าง</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u> นายศิริรัตน์ ชูอำนาจ	ป.ตรี (อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต) (วิศวกรรมโยธา)	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๗๗,๗๖๐
๒๙	น.ส.กนกมณี เรืองระวีวานิชกุล	ป.ตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต) (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๔๙,๔๘๐ (๒๐,๗๙๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๒๖๗,๔๘๐
๓๐	นางสุกัญญา ธรรมเที่ยงธรรม	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	๑๘-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๘-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๑๖,๗๒๐ (๑๘,๐๖๐X๑๒)	-	-	๒๑๖,๗๒๐
๓๑	นายวินัย ก้านเหลือง	ปวส. (ช่างสำรวจ)	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐X๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๓๒	(ว่าง)	-	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X ๑๒) (๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒ เงินเดือนเฉลี่ย	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๓๓	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> (ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่างเดิม
๓๔	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยช่างประปา	-	-	ผู้ช่วยช่างประปา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่างเดิม
๓๕	นายสุวิน มาโด	ม.๓	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑๔๐,๒๘๐ (๑๑,๖๙๐X๑๒)	-	-	๑๔๐,๒๘๐
๓๖	นายคณศ สมบูรณ์บัติ	ปวส.(ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐,๙๑๐X๑๒)	-	-	๑๓๐,๙๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๓๗	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> (ว่าง)	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๘	(ว่าง)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๙	นายสมบัติ นาคทรัพย์	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายรุ่งศักดิ์ จินเฮงเส็ง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายเรียงชัย เทพมาลาพันธ์ศิริ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายชวลิต สนั่นทิ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายยุทธศักดิ์ ปฐมกนก	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	(ว่าง)	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๔๕	(ว่าง)	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๔๖	<u>กองสาธารณสุข</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u> (ว่าง)	-	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐X ๑๒) (๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒ เงินเดือนเฉลี่ย	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๔๗	น.ส.สุพา ชื่นรักษา	ป.โท (สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต) การบริหารงานสาธารณสุข	๑๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๑๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๒๔๙,๔๘๐ (๒๐,๗๙๐X ๑๒)	-	-	๒๔๙,๔๘๐
๔๘	(ว่าง)	-	๑๘-๓-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.ง./ช.ง.	๑๘-๓-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X ๑๒) (๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒ เงินเดือนเฉลี่ย	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๔๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายเทือง เย็นศิริ	ป.๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๓,๒๔๐ (๑๒,๗๗๐X๑๒)	-	-	๑๕๓,๒๔๐
๕๐	นายดอกกรัก โสไกร	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๕๐X๑๒)	-	-	๑๒๗,๐๘๐
๕๑	นายสมศักดิ์ เอี่ยมโถม	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๙,๗๒๐ (๑๐,๘๑๐X๑๒)	-	-	๑๒๙,๗๒๐
๕๒	นายอาหาร เย็นศิริ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐,๙๑๐X๑๒)	-	-	๑๓๐,๙๒๐
๕๓	พนักงานจ้างทั่วไป นายดำรงค์ เกิดแดง	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	(ว่าง)	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นายสุเทพ คุ่มแก่น	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	นายธนิกร เย็นศิริ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	นายสมหวัง ดาคำ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	นายสุทธิพันธ์ สุขดา	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๙	(ว่าง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา ตระหนักเป็นอย่างยิ่งโดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒.องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็คทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ในส่วนการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา เล็งเห็นว่ามีสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงาน ส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓.ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา ได้มีกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลัก และแนวทางปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา ให้ปฏิบัติหน้าที่ และดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมแม้จะมีสิ่งยั่วยุก็จะทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อนำพาความผาสุกมาสู่ประชาชน

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ใช้สติปัญญา ในการทำงาน ไม่เบียดเบียน ช่มเหรงรังแกทำให้ผู้อื่นและประชาชน ต้องเดือดร้อนรวมทั้งระมัดระวังรักษา ประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถโดยการยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่า ประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๓.การให้ความสะดวกความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่เลือกปฏิบัติไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๔.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๖.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๗.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๙.พึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รักษาความสามัคคี

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

