



องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู
อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่ได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดสอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้ กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยได้ดำเนินการตามนัยหนังสือ สำนักงาน ก.จ. , ก.ท. , และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙ ที่ได้รับความเห็นชอบแล้ว ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้ เป็นกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู



ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกำแพงเพชรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเขามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง



๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ไ้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไมว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น



๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้อัตราส่วนที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ได้สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู พบปัญหาและความต้องการของประชาชน เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไขและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้



๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- การคมนาคมไม่สะดวก ถนนชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ไฟฟ้าสาธารณะ ส่องสว่าง ไม่เพียงพอ
- ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ คลาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง
- ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับการเกษตร

ความต้องการ

- ก่อสร้างและปรับปรุงถนน ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- ขยายเขตและติดตั้งระบบไฟฟ้าให้ทั่วถึง
- จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภคในพื้นที่
- จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค – บริโภค
- จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการเกษตร

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- การว่างงานนอกฤดูเก็บเกี่ยว เนื่องจากไม่มีอาชีพเสริม
- ความยากจนไม่มีเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- เกษตรกรขาดความรู้

ความต้องการ

- จัดฝึกอบรมอาชีพเสริมช่วงหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- ส่งเสริมสนับสนุนประชาชนในการอบรมให้ความรู้ในด้านการผลิต ผลผลิตทางการเกษตร

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- การแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- อุปกรณ์ในการป้องกันสารอันตราย มีไม่เพียงพอ
- การว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
- ลานกีฬา / สถานที่ออกกำลังกายมีไม่ครบทุกหมู่บ้าน
- กลุ่มวัยรุ่นส่วนมากไปทำงานตามเมืองใหญ่ เมื่อมีบุตรก็นำกลับมาให้คนชราในหมู่บ้านเลี้ยงดู ทำให้เกิดปัญหาครอบครัวตามมา

ความต้องการ

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสารอันตรายเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย
- จัดอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน



- ก่อสร้างสถานที่ออกกำลังกายและนันทนาการ
- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในด้านต่างๆ

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- จัดอบรมและส่งเสริมให้ ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- มีการใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปริมาณขยะในครัวเรือนเพิ่มขึ้น

ความต้องการ

- รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
- จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ให้ความรู้ในการคัดแยกขยะต้นทางจากครอบครัว เพื่อลดปริมาณขยะ

๖. ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสุขภาพ
- การจัดสุขลักษณะของครัวเรือนไม่ถูกต้องตามสุขลักษณะ
- ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในเรื่องสุขอนามัยขั้นพื้นฐาน

ความต้องการ

- ส่งเสริมการให้ประชาชนเข้าถึงการรับบริการสาธารณสุขพื้นฐาน
- ส่งเสริมการจัดสุขลักษณะของครัวเรือนให้ถูกต้องตามสุขลักษณะและการสุขาภิบาล
- การรณรงค์ให้ความรู้เรื่องสุขอนามัยขั้นพื้นฐาน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนไม่ทั่วถึง
- เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ



- ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

ความต้องการ

- จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
- จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษายาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน



- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕.๘ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) สรุปย่อได้ ดังนี้



“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ และบรรลุวิสัยทัศน์“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทาง การเมือง ขจัดคอร์รัปชันสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล



(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ

๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- (๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- (๓) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

- (๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) จัดระบบอนุรักษ์ พื้่นฟูและป้องกันการทลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ กลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
- (๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ



๕.๙ นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

๑.๑ พัฒนาระบบการบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ที่มีหลักการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นหน่วยบริการสังคมที่ดีมีมาตรฐานด้วยการส่งเสริม สร้างความร่วมมือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพ และยกระดับแก่สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญของตำบลวังชะพลู พร้อมทั้งสร้างเสริมกระบวนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดีมีมาตรฐาน สร้างความสะดวก ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๑.๒ สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เพื่อพัฒนาระดับการขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางของเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน

๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการประสานงานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงาน ทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ และพื้นที่อื่นๆ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

๑.๔ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและพัฒนารายได้ ให้มีความทั่วถึง เป็นธรรม รับฟังความคิดเห็นจากประชาชนตามครรลองระบอบประชาธิปไตย ตั้งแต่เริ่มกระบวนการ ร่วมคิด ร่วมตรวจสอบ โปร่งใสและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ

๒. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ ดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุงถนนสายหลัก ถนนสายรอง เพื่ออำนวยความสะดวกในการคมนาคมขนส่งผลผลิตทางการเกษตร ตลอดจนพื้นที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของประชาชน

๒.๒ ปรับปรุงและพัฒนาพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร เพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์มีน้ำใช้เพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ

๒.๓ จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะซึ่งส่องแสงสว่างตามถนน ชุมชน อย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ การขยายเขตไฟฟ้า และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่

๒.๔ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง

๒.๕ ประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณ โครงการ ขอความร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ภาคส่วนต่าง ๆ

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ใช้วิถีชีวิตนาระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

๓.๒ ส่งเสริมการผลิตสินค้าในชุมชนและสินค้าที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้มีการสร้างงานสร้างเงิน สร้างรายได้ในชุมชนให้มีการอยู่ดีกินดี มีสุข

๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ ในตำบล

๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมการดำเนินงานของ อสม. เพื่อขับเคลื่อนการทำงานด้านสุขภาพให้กับประชาชน



๔. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

๔.๑ ส่งเสริมด้านการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ให้ได้มาตรฐาน

๔.๒ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพ โดยจัดให้มีการสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้เด็กมีพื้นฐานที่ดีในการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น

๔.๓ ให้การส่งเสริมและจัดสวัสดิการแก่เด็กผู้ด้อยโอกาส คนพิการ คนชรา และผู้สูงอายุ อย่างทั่วถึง สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขในสังคม

๔.๔ รมรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกองค์กร

๔.๕ สนับสนุนการฝึกอบรมสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เพื่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๖ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมนันทนาการ การกีฬาทุกประเภทเพื่อพัฒนาด้านสุขภาพ

๕. นโยบายด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น โดยการร่วมคิดร่วมทำร่วมแก้ปัญหา และติดตามประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ สร้างระบบการบริหาร โดยเน้นหลักประสิทธิภาพประสิทธิผล สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๕.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม กำหนดวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ จัดทำแผนโครงการในการพัฒนาตำบลให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชน

๕.๔ จัดการพัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่หน่วยงานให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและรองรับการถ่ายโอนภารกิจ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

๕.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ประชาชนที่มารับบริการได้รับความสะดวก และมีความพึงพอใจสูงสุด

๕.๖ ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม บทบาทหน้าที่ของประชาชนที่มีต่อการบริหารท้องถิ่นและอำนาจในการตรวจสอบตามรัฐธรรมนูญ

๖. นโยบายด้านศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนงานรัฐพิธี พิธี อนุรักษศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น คงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของท้องถิ่น และคงอยู่สืบไป

๖.๒ ทะนุบำรุงด้านศาสนา วัฒนาอารามในตำบลให้เป็นศาสนสถานที่เป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชน

๖.๓ สนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่เยาวชนและประชาชนเพื่อให้เกิดสังคมแห่งความสงบสุข

๗. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ รมรงค์ปลูกจิตสำนึกของเด็กเยาวชนและประชาชนในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสังแวดล้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแยกกำจัดขยะและดูแลรักษาความสะอาด



๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุนประชาชนให้บำบัดฟื้นฟู รักษาและห้วงแหวนซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๓ รมรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากแหล่งผลิตต่าง ๆ

๕.๑๐ การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู การวิเคราะห์ศักยภาพของตำบลวังชะพลู ตามหลัก SWOT ANALYSIS

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- ตำบลวังชะพลูมีแหล่งกักเก็บน้ำหลายแห่งทำให้มีน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอเกือบทั้งปี	- มีแหล่งกักเก็บน้ำที่กำลังมีการขุดลอก ทำให้ระบบการส่งน้ำและการระบายน้ำเพื่อการเกษตรของตำบลวังชะพลูเพียงพอ
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- พื้นที่เพื่อการเกษตรที่อยู่นอกเขตชลประทานในฤดูแล้งไม่สามารถเก็บกักน้ำได้และในฤดูฝนไม่สามารถระบายน้ำได้ทันทำให้เกิดน้ำท่วมซ้ำซากในพื้นที่เดิม ๆ - วัชพืชในคลองมีมาก	- เกษตรกรในตำบลวังชะพลูต้องประสบความเสียหายแก่พืชผลทางการเกษตรทำให้สืบเนื่องไปถึงปัญหาสังคมด้วย
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- โครงการชลประทานจังหวัดกำแพงเพชร มีการผันน้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติและแม่น้ำปิง ซึ่งจะเชื่อมผ่านในพื้นที่ของตำบลอื่น ๆ มายังตำบลวังชะพลู - ก่อสร้างระบบประปาขนาดใหญ่ทุกหมู่ - ขุดลอกคลองเพื่อการระบายน้ำ	- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรของตำบลวังชะพลู จะทำปริมาณน้ำมากขึ้นและสามารถเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรได้มากกว่าเดิม
๔. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT)	หลังจากการปรับปรุงขุดลอกคลองส่งน้ำสายใหญ่ ต่างๆ จะทำให้ระดับคลองย่อยภายในตำบลสูงกว่าคลองใหญ่ทำให้การระบายน้ำเข้าสู่พื้นที่การเกษตรไม่ดีเท่าที่ควรและเนื่องจากงบประมาณพื้นที่มีจำกัดจึงไม่พอเพียงต่อการทำโครงการแก้ไข	- พื้นที่ดินในการขุดลอกเพื่อขยายขนาดคลองส่งน้ำภายในตำบลมีจำกัด - งบประมาณในการทำโครงการมีจำกัด



๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลูได้รับความร่วมมือจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน สมาชิกสภาตำบล ทำให้สังคมมีความเข้มแข็ง นอกจากนี้ยังมีกองทุนต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน สามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้กับประชาชนในตำบลได้	- รัฐบาลจัดสรรเงินทุนให้แก่หมู่บ้าน เช่น กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มทุนออมทรัพย์ เป็นต้น
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- ประชาชนไม่มีการรวมกลุ่มใน การฝึกอาชีพที่เข้มแข็ง และไม่มีตลาดกลางในการรับซื้อผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ	- จัดฝึกอบรมอาชีพเสริมเพื่อให้มีรายได้เพิ่มจากอาชีพหลัก คือ การทำการเกษตร เพื่อให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ - จัดหาตลาดในการนำผลิตภัณฑ์ออกจำหน่ายให้กับกลุ่มอาชีพ
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- มีบุคลากรที่มีความรู้และสามารถถ่ายทอดความรู้ในด้านการฝึกอาชีพ เช่น การสานตะกร้า การทำไม้กวาดดอกหญ้า การสานส้อมไก่ เป็นต้น	- มีการพัฒนาฝีมือในกลุ่มผลิตภัณฑ์อื่น ๆ นอกเหนือจากที่มีอยู่เพื่อให้เกิดความหลากหลายในผลิตภัณฑ์
๔. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT)	- ต้นทุนวัตถุดิบในการผลิตมีราคาค่อนข้างสูง ทำให้ผลิตผลที่จัดทำมีราคาค่อนข้างสูง	- ประสานกับหน่วยงานอื่นในการจัดหาวัตถุดิบสนับสนุนในการจัดฝึกอบรมด้านการส่งเสริมอาชีพ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- การปราบปรามยาเสพติดอย่างจริงจัง ที่ผ่านมามาทำให้ตำบลวังชะพลูสถิติเรื่องยาเสพติดลดลง มีการบำบัด ผู้ที่เคยเสพยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง - ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลเอาใจใส่มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	- ผู้ที่เข้ารับการบำบัดจากการเสพยาเสพติดจะไม่ย้อนกลับไปเสพยาเสพติด สร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถต่อสู้กับยาเสพติดที่จะย้อนมาในอนาคต - ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ได้รับความช่วยเหลืออย่างครบถ้วนและสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข



ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- มีบุคลากรในการเฝ้าระวังตรวจยาเสพติดค่อนข้างจำกัด และยาเสพติดก็ยังคงมีการแพร่ระบาดอย่างเป็นระยะในเวลาที่เจ้าหน้าที่ไม่มีการตรวจค้น	- เยาวชนมีความเข้าใจถึงพิษภัยของยาเสพติดมากขึ้น
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- ให้หมู่บ้านที่ปลอดยาเสพติดแล้วสามารถป้องกันไม่ให้ยาเสพติดย้อนกลับเข้ามาในชุมชนได้อีก - อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดูแลผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	- ทุกองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนร่วมกันช่วยเหลือหมู่บ้านชุมชนให้ปราศจากการแพร่ระบาดของยาเสพติด - อบต.วังชะพลูจัดทำแผนงานการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคมทั้งด้านการดูแลสุขภาพ การส่งเสริมให้มีอาชีพ สามารถยังชีพด้วยตนเอง
๔. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT)	- หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดำเนินการไม่ต่อเนื่อง	- สร้างเครือข่ายในหมู่บ้านให้มีคณะทำงานเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดอย่างเข้มแข็งต่อไป

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- พื้นที่วังชะพลูเป็นแหล่งที่มีการทำเกษตรกรรมที่หลากหลายประชาชนสามารถทำการเกษตรหมุนเวียนได้ตลอด	- จัดตั้งตลาดกลางเพื่อการเกษตรสำหรับเป็นแหล่งส่งสินค้าให้แก่เกษตรกรตำบลวังชะพลู - มีความอุดมสมบูรณ์ทั้งระบบดินและน้ำ
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริมการเกษตรโดยตรง	- เกษตรกรจะต้องได้รับการส่งเสริมจากเจ้าหน้าที่อย่างจริงจัง



ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- มีการส่งเสริมทางด้านเทคโนโลยีการเกษตร และเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีทางการผลิต - มีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรม ในบริเวณตำบลวังชะพลู	- ตำบลวังชะพลูเป็นแหล่งการลงทุน มีตลาดเพื่อการค้ามีเงินหมุนเวียนในตำบล ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๔. ปัญหาอุปสรรค หรือข้อจำกัด (THREAT)	- พื้นที่บางส่วนยังมีปัญหาทั้งฤดูแล้งและฤดูฝน - ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคพืชต่างๆ	- สำรวจพื้นที่ที่ประสบปัญหาซ้ำซากเพื่อแก้ไข้ปัญหาให้เหมาะสม - การสำรวจช่วยเหลือพื้นที่ที่ประสบภัย

๕. ด้านบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- ประชาชนให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมและช่วยกันดูแลรักษาสภาพแวดล้อมให้ยังคงสภาพสมบูรณ์	- พื้นที่ที่ประสบปัญหาสิ่งแวดล้อมในพื้นที่มีวงจำกัด
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- ยังไม่มีระบบการจัดเก็บขยะ - การใช้สารเคมีทางการเกษตรทำให้เกิดมลพิษทางอากาศและ ทางน้ำ	- การรณรงค์ให้บริการประชาชนคัดแยกขยะ - การรณรงค์ให้เกษตรกร หันมาใช้ระบบเกษตรอินทรีย์
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- ขยะในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นขยะจากภาคครัวเรือน - พื้นที่ทางการเกษตรมีศักยภาพในการปลูกพืชได้อย่างหลากหลาย	- มีการนำไปทำเป็นปุ๋ยชีวภาพใช้ในครัวเรือน และมีการกำจัดขยะตั้งแต่ต้นทาง - เพิ่มระบบการเกษตรแบบหลากหลายในพื้นที่
๔. ปัญหาอุปสรรค หรือข้อจำกัด (THREAT)	- พื้นที่ฝั่งกลบ กำจัด ไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ	- ร่วมกับท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อร่วมกันจัดการการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม - ให้ความรู้ในการคัดแยกขยะต้นทางแก่ประชาชนเพื่อลดปริมาณขยะที่จะกำจัด



๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- ภายในตำบลวังชะพลูมีศิลปวัฒนธรรม มีประเพณีที่งดงาม และมีภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น แห่เทียนเข้าพรรษา - มีวัดจำนวน ๑๙ แห่ง พร้อมให้การศึกษาอบรมโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี	- ให้วัดเป็นที่รวมจิตใจของพุทธศาสนิกชน - สร้างแหล่งเรียนรู้ให้แก่ประชาชน อย่างเพียงพอในการบริการ
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- การดำเนินกิจกรรมที่เป็นวัฒนธรรมขาดความต่อเนื่อง - ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสำคัญในการร่วมกิจกรรมที่เป็นวัฒนธรรมไทยดั้งเดิม	- สร้างจิตสำนึกให้เกิดกับประชาชนทุกระดับอายุ ได้มีความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมประเพณี
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู และหน่วยงานต่าง ๆ มีความพร้อมที่จะให้การสนับสนุนในด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- มีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT)	- ปัจจุบันเยาวชนได้ให้ความสนใจกับวัฒนธรรมจากต่างชาติการรับวัฒนธรรมใหม่ๆ ตามกระแสนิยมทำให้ค่านิยมเปลี่ยนไป จากประเพณีดั้งเดิม มีความสนใจในวัฒนธรรมของไทยลดน้อยลง	- จัดกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเน้นให้เยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้เยาวชนเกิดความภาคภูมิใจในประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๗. ด้านการศึกษา

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน ๗ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง ในระดับประถมที่มีความพร้อมด้านจัดการศึกษา	- โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างเต็มรูปแบบมีความพร้อมในด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ	- จัดหาสื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการในหลักสูตรการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ



ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีโอกาสร่วมจัดการศึกษาให้ตรงกับสภาพท้องถิ่น	- เกิดบูรณาการระหว่างหน่วยงานการศึกษา กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้หลักสูตรการศึกษา มีความสอดคล้องกับชุมชน
๔. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT)	- การรับถ่ายโอนกิจการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์มาบริหารงาน	- กำหนดส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมเข้าเป็นส่วนราชการของ อบต. วังชะพลู เพื่อเป็น การเตรียมความพร้อมในการรับโอนมาจากส่วนกลาง

๘. ด้านสาธารณสุข

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล ๔ แห่งในการให้บริการประชาชน ทั้ง ๒๐ หมู่บ้าน บุคลากรมีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน กลุ่มองค์กร ในตำบลมีความเข้มแข็ง	- จัดทีมพัฒนางานสาธารณสุขโดยมีผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อสม. เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- ตำบลวังชะพลูอยู่ห่างไกลโรงพยาบาลการ รักษาโดนจำกัด	- ทางองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู มีการจัดรถรับ-ส่ง ผู้ป่วยต้อโอกาส
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล มีการแลกเปลี่ยนเพื่อเป็นการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน	- ความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาทีมงานของสถานีนอมนามัยทั้งสองแห่ง
๔. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT)	- หมู่บ้านที่อยู่ห่างไกลมีความลำบากในการเข้าไปใช้บริการ บางฤดูกาลประชาชนยังไม่ค่อยเห็นความสำคัญในเรื่องของการส่งเสริมป้องกันโรคเน้นเฉพาะการรักษาพยาบาล	- ให้ความรู้แก่ประชาชนในด้านการส่งเสริมป้องกันโรคสร้างความตระหนักให้ประชาชนสนใจและดูแลสุขภาพของตนเอง



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ได้พิจารณาภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู จะดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน การขยายไฟฟ้า เป็นต้น
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การส่งเสริมการเกษตรและประกอบอาชีพทางการเกษตร
๕. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมการศึกษา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

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

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔๒ อัตรา พนักงานครูจำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๘๖ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามองการบริหารส่วนตำบลวังชะพลูมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป



วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT) ระดับตัวบุคคล

จุดแข็ง(STRENGTH)	จุดอ่อน (WEAKNESS)
๑.มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒.มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓.มีผู้ใหญ่มากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔.มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕.เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑.บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒.ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓.มีภาระหนี้สิน

วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT) ระดับตัวบุคคล

โอกาส (OPPORTUNITY)	อุปสรรค (THREAT)
๑.มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒.มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	๑.ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒.ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓.พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔.มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT) ระดับองค์กร

จุดแข็ง(STRENGTH)	จุดอ่อน (WEAKNESS)
๑.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒.การเดินทางสะดวกทำงานล่วงเวลาได้ ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔.มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕.ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖.ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒.พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓.อาคารสำนักงานคับแคบ



วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT) ระดับองค์กร

โอกาส (OPPORTUNITY)	อุปสรรค (THREAT)
๑.ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ๒.มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓.บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต.ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔.บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ/ปริญญาโท เพิ่มมากขึ้น ๕.ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายประสงค์	๑.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลูดังกล่าว รวมทั้งภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา อบต. - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา อบต. - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายเครื่องจักรกล - งานเครื่องจักรกล - งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายเครื่องจักรกล - งานเครื่องจักรกล - งานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมเด็กและเยาวชน ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ - งานการศึกษาปฐมวัย	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมเด็กและเยาวชน ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ - งานการศึกษาปฐมวัย	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ที่	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราที่คาดว่าจะต้องใช้ใน			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			ช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
2	รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
3	รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
	สำนักปลัด								
4	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป									
5	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
6	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
8	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
9	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
10	นิติกร ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
11	นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
12	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
13	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
14	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)								
15	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
16	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
17	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
20	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
21	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
22	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)								
23	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
24	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
25	ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
26	คนงาน (งานป้องกันฯ)	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
27	คนงาน (งานป้องกันฯ)	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
28	คนงาน (งานป้องกันฯ)	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข									
29	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
30	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
31	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
32	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
33	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)								
34	คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	



ที่	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราที่คาดว่าจะต้องใช้ใน			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			ช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	กองคลัง								
35	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายการเงินและบัญชี									
36	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
37	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก	1	1	1	1	-	-	-	
38	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
39	เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน									
40	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
41	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
42	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	1	1	1	1				
43	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
44	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
45	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
46	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
47	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
48	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
	กองช่าง								
49	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง									
50	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
51	วิศวกรโยธา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
52	นายช่างโยธา ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
53	เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
54	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
55	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
56	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	1	1	1	1	-	-	-	
57	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
58	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)								
59	คนงาน (งานธุรการ)	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ฝ่ายเครื่องจักรกล									
60	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
61	วิศวกรเครื่องกล ปก./ชก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
62	นายช่างโยธา ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
63	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
64	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประปา	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
65	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
66	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
67	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
68	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
69	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	ฝ่ายบริหารการศึกษา								
70	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
71	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
72	เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม



ที่	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราที่คาดว่าจะต้องใช้ใน			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			ช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
73	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
74	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
75	ผู้ช่วยนักพัฒนาการศึกษา	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)								
76	คนงาน	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.วังชะพลู								
77	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
78	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
79	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
80	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
81	ครู	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
82	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
83	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)								
84	ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
85	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
86	ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	75	86	86	86	+11	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

		ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
ที่	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2570	2571	2572	2570	2571	2572		
		2570	2571				2572	2570	2571	2572										
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	657,960	168,000	1	1	1	-	-	-	39,480	41,880	44,400	865,440	907,320	951,720	(54,830)	
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	-	401,940	42,000	1	1	1	-	-	-	24,120	25,560	27,120	468,060	493,620	520,740	(ว่างเต็ม)	
3	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	605,760	134,400	1	1	1	-	-	-	36,360	38,640	40,920	776,520	815,160	856,080	(50,480)	
สำนักปลัด อบต.																				
4	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,640	25,080	26,640	459,240	484,320	510,960	(ว่างเต็ม)	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป																				
5	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	455,640	18,000	1	1	1	-	-	-	27,360	29,040	30,720	501,000	502,680	504,360	(37,970)	
6	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(ว่างเต็ม)	
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(ว่างเต็ม)	
8	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	448,800	0	1	1	1	-	-	-	27,000	28,560	30,360	475,800	504,360	534,720	(37,400)	
9	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	489,840	0	1	1	1	-	-	-	29,400	31,200	33,120	519,240	550,440	583,560	(40,820)	
10	นิติกร	ปก.	1	1	302,640	0	1	1	1	-	-	-	18,240	19,320	20,520	320,880	340,200	360,720	(25,220)	
11	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	1	1	297,840	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,160	315,720	334,680	354,840	(24,820)	
12	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,160	315,780	334,740	354,900	(ว่างเต็ม)	
13	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	261,960	0	1	1	1	-	-	-	15,720	16,680	17,760	277,680	294,360	312,120	(21,830)	
14	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	295,440	0	1	1	1	-	-	-	17,760	18,840	19,920	313,200	332,040	351,960	(24,620)	



		ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
ที่	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
							2570	2571	2572	2570	2571	2572							
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
15	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	217,800	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	226,560	235,680	245,160	(18,150)
16	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	217,800	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	226,560	226,920	236,400	(18,150)
17	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	-	0	0	1	1	1	1	-	-	217,800	8,760	9,120	217,800	226,560	235,680	(กำหนดเพิ่ม)
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	201,360	0	1	1	1	-	-	-	8,160	8,400	8,760	209,520	217,920	226,680	(16,780)
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	136,560	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	136,560	142,320	148,320	(11,380)
20	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	197,160	0	1	1	1	-	-	-	7,920	8,280	8,640	205,080	213,360	222,000	(16,430)
21	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	157,560	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,920	170,520	177,360	(13,130)
22	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	-	136,560	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	136,560	142,080	147,840	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
23	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
24	คนงาน	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
25	คนงาน (งานป้องกันฯ)	-	1	-	0	0	1	1	1	1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	(กำหนดเพิ่ม)
26	คนงาน (งานป้องกันฯ)	-	1	-	0	0	1	1	1	1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	(กำหนดเพิ่ม)
27	คนงาน (งานป้องกันฯ)	-	1	-	0	0	1	1	1	1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	(กำหนดเพิ่ม)
28	การโรง	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)



		ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
ที่	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2570	2571	2572	2570	2571	2572		
							2570	2571	2572	2570	2571	2572								
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข																				
29	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	1	1	448,800	18,000	1	1	1	-	-	-	27,000	28,560	30,360	493,800	522,360	552,720	(37,400)	
30	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(ว่างเดิม)	
31	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,160	315,780	334,740	354,900	(ว่างเดิม)	
32	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	251,760	0	1	1	1	-	-	-	14,760	15,600	15,600	266,520	282,120	297,720	(20,980)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
33	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	1	-	0	0	1	1	1	1	-	-	217,800	8,760	9,120	217,800	226,560	235,680	(กำหนดเพิ่ม)	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
34	คนงานประจำรถยนต์	-	1	1	108,000	ฝงช	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
กองคลัง																				
35	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	1	1	626,280	134,400	1	1	1	-	-	-	37,680	39,840	42,240	798,360	838,200	880,440	(52,190)	
ฝ่ายการเงินและบัญชี																				
36	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	565,440	18,000	1	1	1	-	-	-	33,960	36,000	38,160	617,400	653,400	691,560	(47,120)	
37	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,920	14,760	231,600	245,520	260,280	(18,200)	
38	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,160	315,780	334,740	354,900	(ว่างเดิม)	
39	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,160	315,780	334,740	354,900	(ว่างเดิม)	



		ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
ที่	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
							2570	2571	2572	2570	2571	2572							
ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน																			
40	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	455,640	18,000	1	1	1	-	-	-	27,360	29,040	30,720	501,000	502,680	504,360	(37,970)
41	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(ว่างเต็ม)
42	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,920	14,760	231,600	245,520	260,280	(18,200)
43	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	1	1	168,360	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,800	11,400	178,560	189,360	200,760	(14,030)
44	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	9,360	146,520	155,400	164,760	(11,510)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
45	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(13,920)
46	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(13,920)
47	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(13,920)
48	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(13,920)
กองช่าง																			
49	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,640	25,080	26,640	459,240	484,320	510,960	(ว่างเต็ม)
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง																			
50	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	387,360	18,000	1	1	1	-	-	-	23,280	24,720	26,160	428,640	453,360	479,520	(32,280)
51	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(ว่างเต็ม)
52	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,160	315,780	334,740	354,900	(ว่างเต็ม)
53	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	201,960	0	1	1	1	-	-	-	12,120	12,840	13,680	214,080	226,920	240,600	(16,830)



		ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
ที่	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือน(1)	ตำแหน่ง (2)	ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2570	2571	2572	2570	2571	2572		
							2570	2571	2572	2570	2571	2572								
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
54	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	173,760	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,320	7,560	180,720	188,040	195,600	(14,480)	
55	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	174,000	181,320	(13,920)	
56	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	1	1	219,480	0	1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,600	228,360	237,600	247,200	(18,290)	
57	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	207,000	0	1	1	1	-	-	-	8,280	8,640	9,000	215,280	223,920	232,920	(17,250)	
58	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	1	-	217,800	0	1	1	1	-	-	-	0	8,760	9,120	217,800	226,560	235,680	(ว่างเดิม)	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
59	คนงาน (งานธุรการ)	-	1	-	0	0	1	1	1	1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	(กำหนดเพิ่ม)	
ฝ่ายเครื่องจักรกล																				
60	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	421,680	18,000	1	1	1	-	-	-	25,320	26,880	28,440	465,000	491,880	520,320	(35,140)	
61	วิศวกรเครื่องกล	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(ว่างเดิม)	
62	นายช่างโยธา	ปง./ซง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,160	315,780	334,740	354,900	(ว่างเดิม)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
63	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	202,440	0	1	1	1	-	-	-	8,160	8,520	8,760	210,600	219,120	227,880	(16,870)	
64	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	1	-	0	0	1	1	1	1	-	-	167,040	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	(กำหนดเพิ่ม)	
65	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	1	1	253,200	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	11,040	263,400	273,960	285,000	(21,100)	
66	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	1	1	254,280	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,680	11,040	264,480	275,160	286,200	(21,190)	
67	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	-	136,560	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	136,560	142,080	147,840	(ว่างเดิม)	
68	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	161,160	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,640	174,360	181,440	(13,430)	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
		ตำ	ทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือน(1)	ตำแหน่ง (2)	ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด										
		แห่ง					2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																				
69	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,640	25,080	26,640	459,240	484,320	510,960	(ว่างเดิม)	
ฝ่ายบริหารการศึกษา																				
70	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา ฯ (บริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	483,120	18,000	1	1	1	-	-	-	29,040	30,840	32,640	530,160	561,000	593,640	(40,260)	
71	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(ว่างเดิม)	
72	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,160	315,780	334,740	354,900	(ว่างเดิม)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
73	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	1	-	0	0	1	1	1	1	-	-	217,800	8,760	9,120	217,800	226,560	235,680	(กำหนดเพิ่ม)	
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																				
74	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นัก บริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	421,680	18,000	1	1	1	-	-	-	25,320	26,880	28,440	465,000	491,880	520,320	(35,140)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
75	ผู้ช่วยนักพัฒนาการศึกษา	-	1	-	0	0	1	1	1	1	-	-	217,800	8,760	9,120	217,800	226,560	235,680	(กำหนดเพิ่ม)	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
76	คนงาน	-	1	-	0	0	1	1	1	1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	(กำหนดเพิ่ม)	



		ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
ที่	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
							2570	2571	2572	2570	2571	2572							
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.วังชะพลู																			
77	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมแล้ว						
78	ครู	-	1	-	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
79	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
80	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
81	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
82	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
83	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	-	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
พนักงานจ้างทั่วไป																			
84	ภารโรง	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเต็ม)
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
85	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
86	ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	1	-	0	0	1	1	1	1	-	-	217,800	8,760	9,120	217,800	226,560	235,680	(กำหนดเพิ่ม)
2	รวม		86	27	19,799,160	748,800	86	86	86	11	0	0	2,855,400	1,190,880	1,257,840	23,397,840	24,518,520	25,718,280	
3	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															3,509,676	3,677,778	3,857,742	
4	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															26,907,516	28,196,298	29,576,022	
5	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															29.55	29.49	29.46	



หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 และ พ.ศ.2572 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการ ประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 (86,717,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 จำนวน **91,052,850** บาท $(86,717,000 \times 5 \%) + 86,717,000 = 91,052,850$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 (91,052,850 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 จำนวน **95,605,492** บาท $(91,052,850 \times 5 \%) + 91,052,850 = 95,605,492$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2572 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 (95,605,492 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 จำนวน **100,385,766** บาท $(95,605,492 \times 5 \%) + 95,605,492 = 100,385,766$

: ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำภายใน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวน ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริม การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

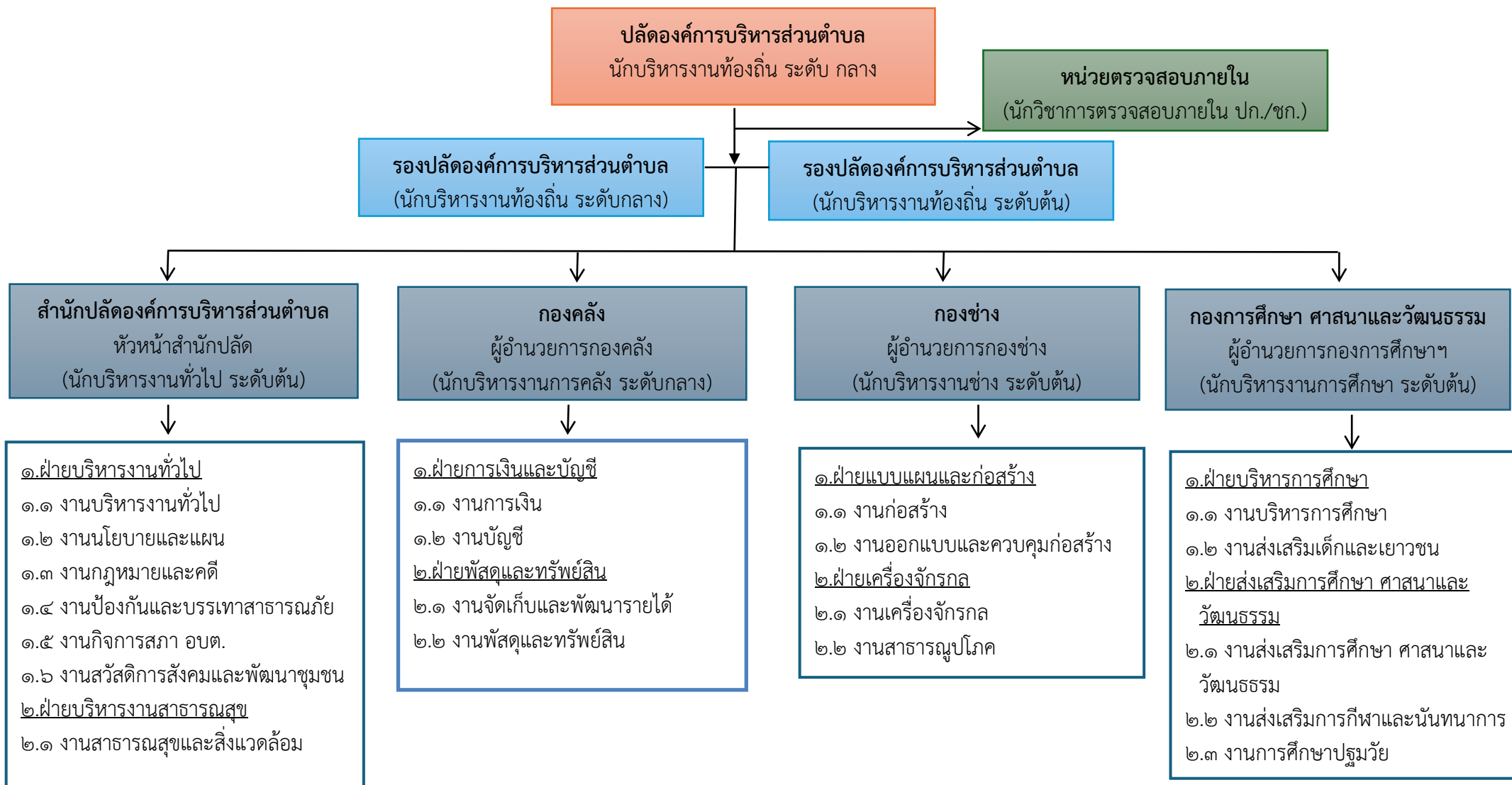
*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

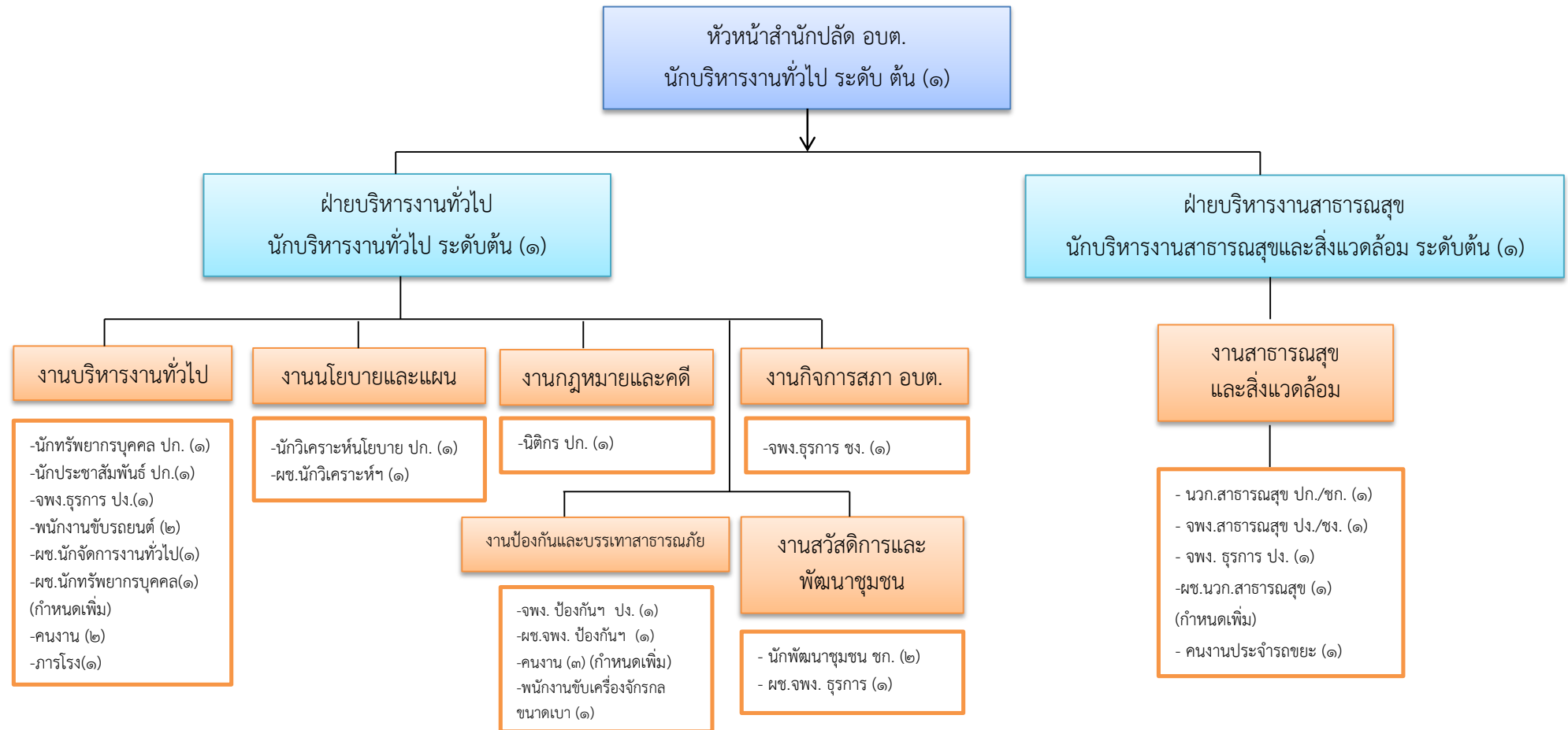


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ประเภทสามัญ



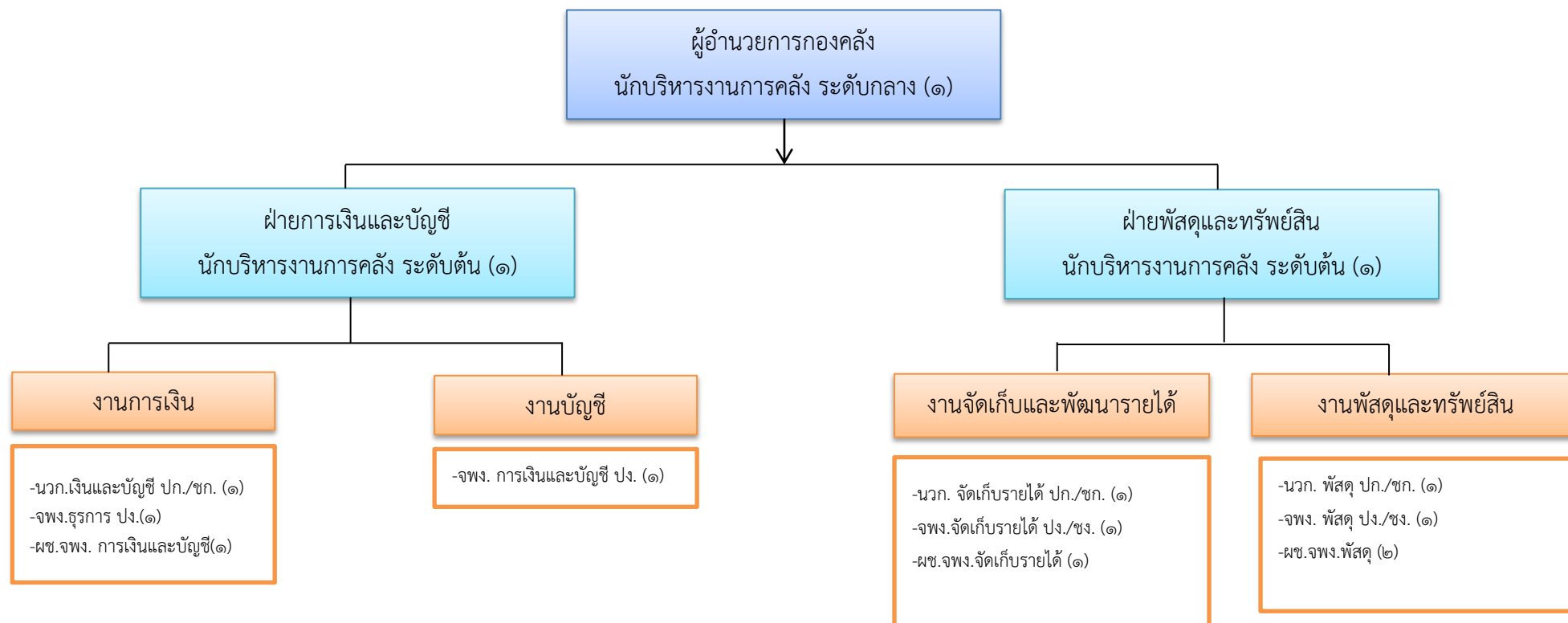
โครงสร้าง สำนักปลัด อบต.



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	๓	-	-	๕	๒	-	-	๔	๑	-	-	๙	๗	๓๑



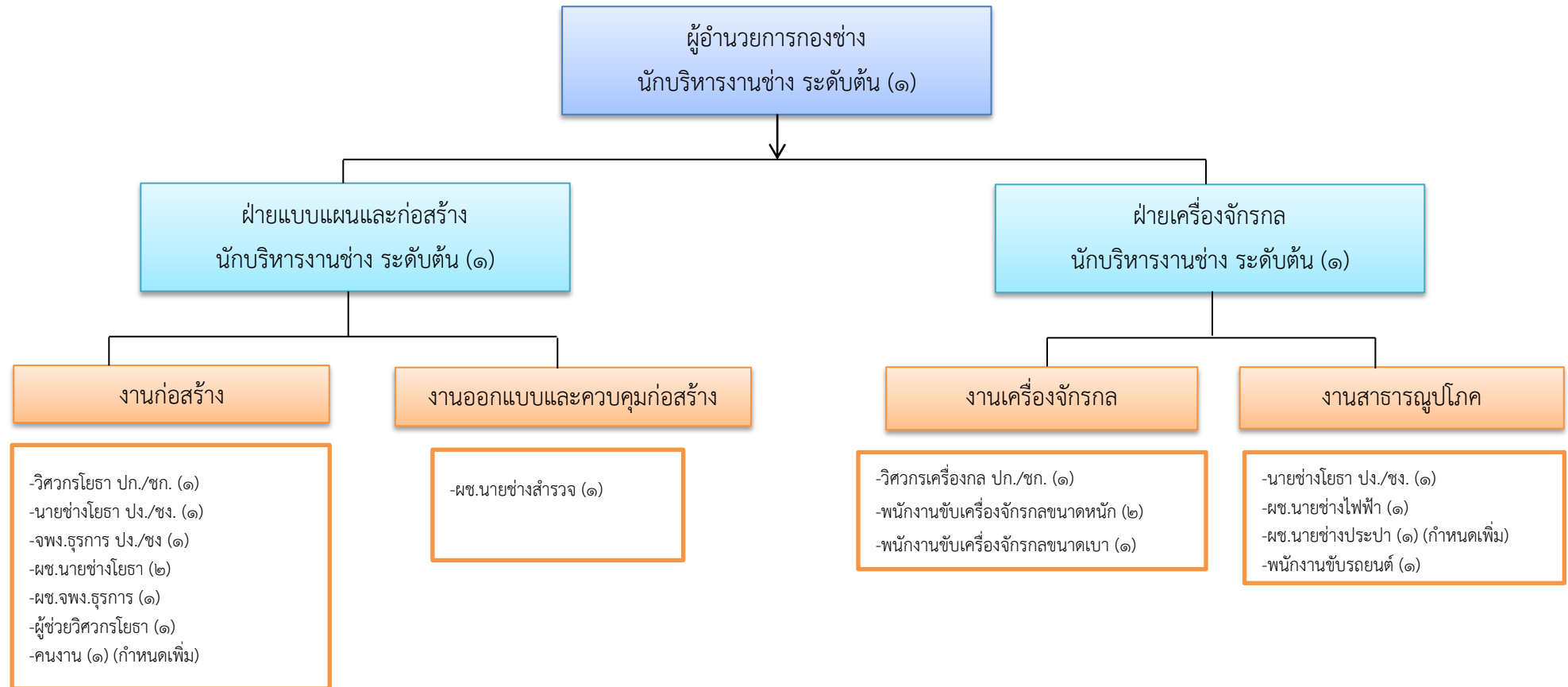
โครงสร้าง กองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	๒	๑	-	๓	-	-	-	๔	-	-	-	๔	-	๑๔



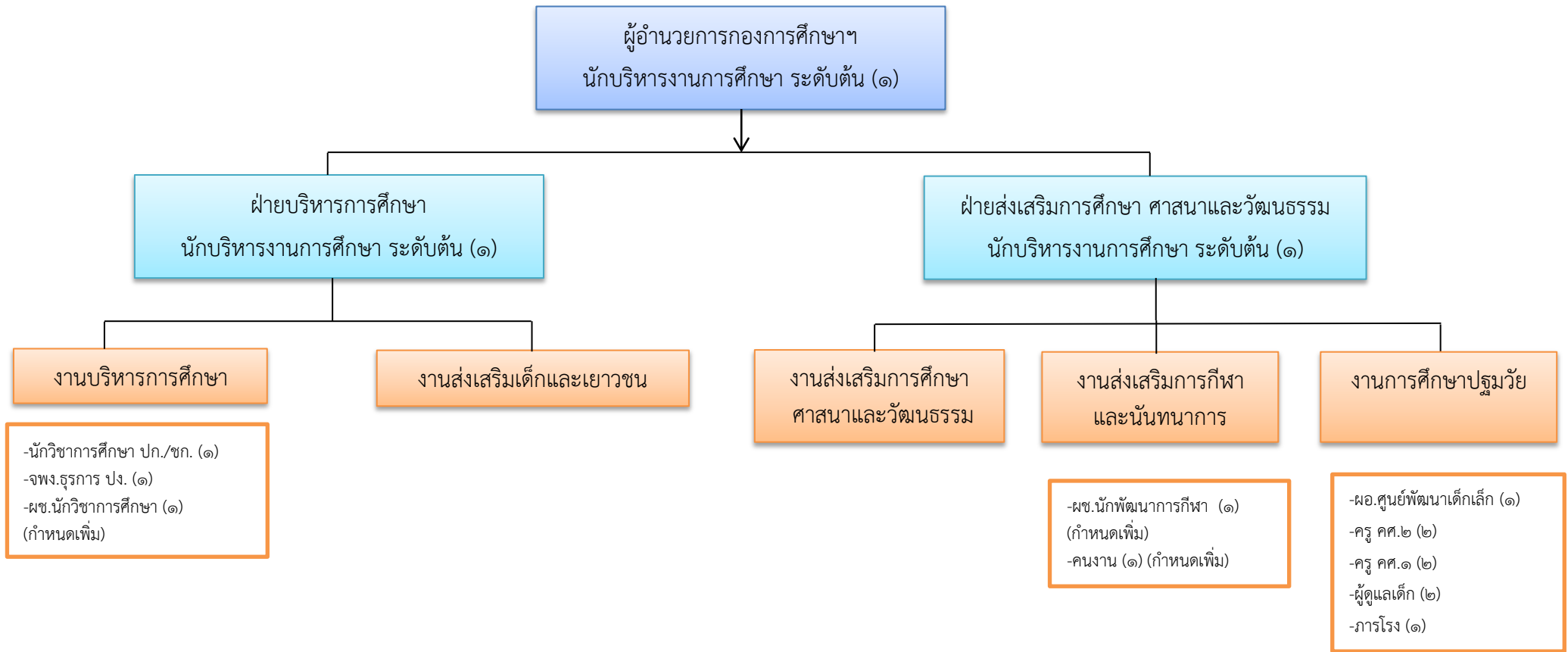
โครงสร้าง กองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	๓	-	-	๒	-	-	-	๓	-	-	-	๑๑	๑	๒๐



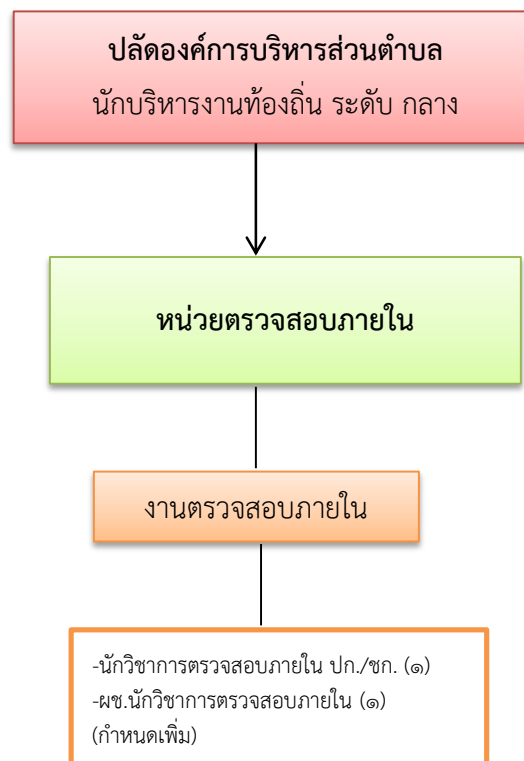
โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ครู	ผู้ช่วยครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส						
จำนวน	๓	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๔	๒	๒	๒	๑๖



โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ครูผู้ดูแล เด็ก	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส					
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	เงินเพิ่มอื่น	
									(x12)	ประจำ	ค่าตอบแทน	
										ตำแหน่ง	(x12)	
									(x12)	(x12)	(x12)	
1	นางสาวกุลธิดา อภิชาติวิสุทธิ	ปริญญาโท (ร.บ.ม.) (รัฐประศาสนศาสตร์)	04-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	04-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	657,960 (54,830 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	825,960
2	(ว่าง)	-	04-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	04-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	401,940 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	-	443,940 (ว่างเดิม)
3	นายทยากร รุจนวรางกูร	ปริญญาโท (ร.บ.ม.) (รัฐประศาสนศาสตร์)	04-3-00-1101-003	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	04-3-00-1101-003	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	605,760 (50,480 x 12)	67,200 (5,600 x 12)	67,200 (5,600 x 12)	740,160
สำนักปลัด												
4	(ว่าง)		04-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	04-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)		435,600 (ว่างเดิม)
5	นางสาวนิตยา ทาสียา	ปริญญาโท (ร.บ.ม.) (รัฐประศาสนศาสตร์)	04-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	04-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	442,320 (36,860 x 12)	18,000 (1,500x12)	-	460,320
6	(ว่าง)	-	04-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	04-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
7	(ว่าง)		04-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	04-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
8	นายภัทศุ เก่งเขตรวิทย์	ปริญญาตรี (วท.บ.) (เทคโนโลยีพัฒนาผลิตภัณฑ์)	04-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	04-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	448,800 (37,400 x 12)	-	-	448,800
9	นางสาววินากร วรรณาม	ปริญญาตรี	04-3-01-3801-002	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	04-3-01-3801-002	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	489,840 (40,820 x 12)	-	-	489,840
10	นายนิธิ สุภใส	ปริญญาตรี (น.บ.) (นิติศาสตร์)	04-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	04-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	302,640 (25,220 x 12)	-	-	302,640



ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	เงินเพิ่มขึ้น	
									(x12)	ประจำ	ค่าตอบแทน	
										ตำแหน่ง	(x12)	
11	นายกฤษฎา รัชชวงษ์	ปริญญาตรี (นศ.บ.)	04-3-01-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	04-3-01-3301-01	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	297,840	-	-	297,840
		(สารสนเทศเพื่อการสื่อสาร)							(24,820 x 12)			
12	(ว่าง)	-	04-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ปก./ชก.	04-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ปก./ชก.	297,900	-	-	297,900
				สาธารณภัย			สาธารณภัย		(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
13	นางสาวฐิติชญา จันทมาส	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	04-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	04-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	261,960	-	-	261,960
		(การจัดการทั่วไป)							(21,830 x 12)			
14	นางสาวกนกพร เขตศิริญานก	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	04-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	04-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	295,440	-	-	295,440
		(การจัดการทั่วไป)							(24,620 x 12)			
15	นางสาวนภภรณ์ สุขแสงประยูร	ปริญญาตรี (รป.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย	-	217,800	-	-	217,800
		(รัฐประศาสนศาสตร์)		และแผน			และแผน		(18,150 x 12)			
16	นางสาวกนกวรรณ อภิชาติวิสุทธิ	ปริญญาตรี (น.บ.)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	217,800	-	-	217,800
		(นิติศาสตร์)							(18,150 x 12)			
17	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	217,800	-	-	217,800
									(18,150 x 12)			(กำหนดเพิ่ม)
18	นางกัญญนัท บัญเกิดวงษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	201,360	-	-	201,360
		(เกษตรศาสตร์)							(16,780 x 12)			
19	นายบุญสม อำภอร	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	136,560	-	-	136,560
		(ช่างยนต์)		และบรรเทาสาธารณภัย			และบรรเทาสาธารณภัย		(11,380 x 12)			
20	นายวิวัฒน์ ออมสินธุ์	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	197,160	-	-	197,160
									(16,430 x 12)			
21	นายมานพ ศิริวงศ์	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	157,560	-	-	157,560
									(13,130 x 12)			
22	(ว่าง)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	136,560	-	-	136,560
									(11,380 x 12)			(ว่างเดิม)
23	นางเหรียญทอง ศรีน้ำ	ม.3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000 x 12)			



ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	เงินเพิ่มอื่น	
									(x12)	ประจำ	ค่าตอบแทน	
										ตำแหน่ง	(x12)	
									(x12)	(x12)		
24	(ว่าง)	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			(ว่างเดิม)
25	(ว่าง)	-	-	คนงาน(งานป้องกันฯ)	-	-	คนงาน(งานป้องกันฯ)	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			(กำหนดเพิ่ม)
26	(ว่าง)	-	-	คนงาน(งานป้องกันฯ)	-	-	คนงาน(งานป้องกันฯ)	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			(กำหนดเพิ่ม)
27	(ว่าง)	-	-	คนงาน(งานป้องกันฯ)	-	-	คนงาน(งานป้องกันฯ)	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			(กำหนดเพิ่ม)
28	(ว่าง)	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			(ว่างเดิม)
29	นางสาวณัฐนิชา หมั่นเทพ	ปริญญาโท	04-3-01-2104-001	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	04-3-01-2104-001	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	448,800	18,000	-	466,800
		(สาธารณสุขศาสตร)		(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)			(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)		(37,400x12)	(1,500 x 12)		
30	(ว่าง)	-	04-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	04-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
31	(ว่าง)	-	04-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	04-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
32	นายเมธพันธ์ ประเทศ	ปริญญาตรี	04-3-01-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	04-3-01-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	244,320	-	-	244,320
		(รัฐประศาสนศาสตร)							(20,360x12)			
33	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	217,800	-	-	217,800
									(18,150 x 12)			(กำหนดเพิ่ม)
34	นายสมบัติ วงศ์คำชัย	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			



			กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	เงินเพิ่มอื่น	หมายเหตุ
									(x12)	ประจำ	ค่าตอบแทน	
										ตำแหน่ง	(x12)	
									(x12)			
กองคลัง												
35	นางสาวสุดา ขาวเวชศาสตร์	ปริญญาโท (ร.ป.ม.)	04-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	04-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	626,280	67,200	67,200	760,680
		(รัฐประศาสนศาสตร์)		(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(52,190x12)	(5,600 × 12)	(5,600 × 12)	
36	นางสาวสามล คล้ายทิม	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	04-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	04-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	565,440	18,000	-	583,440
		(เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)		(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(47,120 × 12)	(1,500x12)		
37	นางสาววิวรรณ เรือศรีจันทร์	ปริญญาตรี	04-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	04-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	218,400	-	-	218,400
		(การบัญชี)							(18,120 × 12)			
38	(ว่าง)	-	04-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	04-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	297,900	-	-	297,900
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
39	(ว่าง)	-	04-3-04-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	04-3-04-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	297,900	-	-	297,900
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
40	นางจิราภรณ์ จันเหลือง	ปริญญาตรี	04-3-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	ต้น	04-3-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	ต้น	442,320	18,000	-	460,320
		(บัญชีบัณฑิต)		(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(36,860x12)	(1,500x12)		
41	(ว่าง)	-	04-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	04-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
42	นางสาวอัญชิษฐา ชัยสงคราม	ปริญญาตรี	04-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	04-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	218,400	-	-	218,400
		(บริหารธุรกิจ)							(18,120 × 12)			
43	นางสาวทัศนียา ปาร้ว	ปวส.	04-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	04-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	168,360	-	-	168,360
		(การจัดการทั่วไป)							(14,030 × 12)			
44	นางสาวกัญญาลักษณ์ สะสีแสง	ปวท.	04-3-04-2103-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	04-3-04-2103-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	138,120	-	-	138,120
		(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)							(11,510 × 12)			
45	นางสาวอาริสสา ธรรมกร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	167,040	-	-	167,040
		(บริหารธุรกิจ)							(13,920x 12)			
46	นางสาวกนกวรรณ ดีศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	167,040	-	-	167,040
		(บัญชีบัณฑิต)							(13,920x 12)			
47	นางสาวชนิกานต์ แก้วสองลึก	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	167,040	-	-	167,040
		(การบัญชี)							(13,920x 12)			
48	นางสาวเสาวลักษณ์ อิทธิเดช	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	167,040	-	-	167,040
		(บัญชีบัณฑิต)							(13,920x 12)			



			กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	เงินเพิ่มอื่น	หมายเหตุ
									(x12)	ประจำ	ค่าตอบแทน	
										ตำแหน่ง	(x12)	
										(x12)		
กองช่าง												
49	(ว่าง)	-	04-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	04-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	393,600	42,000	-	435,600
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(3,500x12)		(ว่างเดิม)
50	นายอมร เหมืองทอง	ปริญญาตรี	04-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	04-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	376,080	18,000	-	394,080
		(วิทยาศาสตร์บัณฑิต)		(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(31,340x 12)	(15,000x12)		
51	(ว่าง)	-	04-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	04-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
52	(ว่าง)	-	04-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	04-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	297,900	-	-	297,900
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
53	ว่าที่ร้อยตรีหญิงอังฉรา มารมย์	ปริญญาตรี (รป.บ.)	04-3-05-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	04-3-05-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	201,960	-	-	201,960
		(รัฐประศาสนศาสตร์)							(16,830x12)			
54	นายอรุณชัย กลิ่นยา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	173,760	-	-	173,760
		(อุตสาหกรรม)							(14,480x12)			
55	นายสหภาพ ภูมิประเสริฐ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	167,040	-	-	167,040
		(อุตสาหกรรม)							(13,920x 12)			
56	นายวีรวัฒน์ ปังฉิมะ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	219,480	-	-	219,480
		(อุตสาหกรรม)							(18,290x12)			
57	นางสาวพิมพ์ใจ พึ่งตน	ปริญญาตรี (วท.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	207,000	-	-	207,000
		(วิทยาการคอมพิวเตอร์)							(17,250x12)			
58	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	217,800	-	-	217,800
									(18,150 x 12)			(ว่างเดิม)
59	(ว่าง)	-	-	คนงาน (งานธุรการ)	-	-	คนงาน (งานธุรการ)	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			(กำหนดเพิ่ม)
60	นายธนศิลป์ กามาต	ปริญญาตรี	04-3-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล	ต้น	04-3-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล	ต้น	409,320	18,000	-	427,320
		(วิทยาศาสตร์บัณฑิต)		(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(34,110x 12)	(15,000x12)		



ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	เงินเพิ่มอื่น	
									(x12)	ประจำ	ค่าตอบแทน	
									(x12)	ตำแหน่ง	(x12)	
61	(ว่าง)	-	04-3-05-3704-001	วิศวกรเครื่องกล	ปก./ชก.	04-3-05-3704-001	วิศวกรเครื่องกล	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
62	(ว่าง)	-	04-3-05-4701-003	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	04-3-05-4701-003	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	297,900	-	-	297,900
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
63	นายธนาวัฒน์ พากุล	ปริญญาตรี (อส.บ.) (ไฟฟ้าอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	204,440	-	-	204,440
									(16,870x12)			
64	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	167,040	-	-	167,040
									(13,920x 12)			(กำหนดเพิ่ม)
65	นายสมพงษ์ เอกวิไล	ม.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	-	253,200	-	-	253,200
									(21,100x12)			
66	นายประเสริฐ แต่งทอง	ม.3	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	-	254,280	-	-	254,280
									(21,190x12)			
67	(ว่าง)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	136,560			136,560
									(11,380 x 12)			(ว่างเดิม)
68	นายวัชรกร เกตุสิงห์	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	161,160	-	-	161,160
									(13,430x12)			
กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม												
69	(ว่าง)	-	04-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	04-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600	42,000	-	435,600
									(ค่ากลางเงินเดือน)	(3,500x12)		(ว่างเดิม)
70	นางสาวอัญญกฤตา หัตถิรัตน์	ปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	04-3-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	04-3-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	468,960	18,000	-	486,960
									(39,080x12)	(1,500x12)		
71	(ว่าง)	-	04-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	04-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	355,320	-	-	355,320
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
72	(ว่าง)	-	04-3-08-4101-006	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	04-3-08-4101-006	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	297,900	-	-	297,900
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
73	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	217,800	-	-	217,800
									(18,150 x 12)			(กำหนดเพิ่ม)



ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	เงินเพิ่มอื่น	
									(x12)	ประจำ	ค่าตอบแทน	
										ตำแหน่ง	(x12)	
									(x12)			
74	นางสาวอภิญา เลาหมี่	ปริญญาโท	04-3-08-2107-003	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	ต้น	04-3-08-2107-003	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	ต้น	409,320	18,000	-	411,600
		ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต		ศาสนาและวัฒนธรรม			ศาสนาและวัฒนธรรม		(34,110x12)	(15,000x12)		
				(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)					
75	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการศึกษา	-	217,800	-	-	217,800
									(18,150 x 12)			(กำหนดเพิ่ม)
76	(ว่าง)	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			(กำหนดเพิ่ม)
77	(ว่าง)			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					เงินอุดหนุน
												(กำหนดเพิ่ม)
78	(ว่าง)	-	04-3-08-6600-035	ครู	-	04-3-08-6600-035	ครู	-				เงินอุดหนุน
												(ว่างเดิม)
79	นางวรรณ วิชาพร	ปริญญาตรี (ศษ.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	04-3-08-6600-038	ครู	-	04-3-08-6600-038	ครู	-				เงินอุดหนุน
80	นางอรุณี บาร์มีรังสิกุล	ปริญญาตรี (ศษ.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	04-3-08-6600-040	ครู	-	04-3-08-6600-040	ครู	-				เงินอุดหนุน
81	นางสาวทิตยา แก้วเชียงทอง	ปริญญาตรี (ศษ.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	04-3-08-6600-041	ครู	-	04-3-08-6600-041	ครู	-				เงินอุดหนุน
82	นางวิภารัตน์ พิสิข	ปริญญาตรี (ค.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-				เงินอุดหนุน



ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	เงินเพิ่มอื่น	
									(x12)	ประจำ	ค่าตอบแทน	
										ตำแหน่ง	(x12)	
									(x12)			
83	(ว่าง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-				เงินอุดหนุน
84	(ว่าง)	ม.6	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			(ว่างเดิม)
หน่วยตรวจสอบภายใน												
85	(ว่าง)	ปริญญาตรี	36-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	36-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	355,320	-	-	355,320
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
86	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	217,800	-	-	217,800
									(18,150 x 12)			(กำหนดเพิ่ม)



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น



๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒: ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานโดยองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: ยุทธศาสตร์การสร้างขวัญและกำลังใจ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักสูตรที่บุคลากรในสังกัดต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการ หลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. วิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม



- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓. พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

๔. พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกระดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู จึงกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง โดยให้ความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งองค์กรจะต้องรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสม โดยองค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลูไว้ ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนابุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้สูงขึ้น



๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นประเพณีดีตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

ที่ ๑๗๑/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ครบกำหนดใช้บังคับ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไป ด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

- | | |
|---|------------------------|
| ๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการ ต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้อง ประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มี อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มี อยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายศรีโพธิ์ ชัยนการนาวิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู
วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖
เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายศรีโพธิ์ ชัยนการนาวิ นายก อบต.วังชะพลู	ประธานกรรมการฯ		
๒	นางสาวกุลธิดา อภิชาติวิสุทธิ ปลัด อบต.วังชะพลู	กรรมการ		
๓	นายทยากร รุจนวางกูร รองปลัด อบต.วังชะพลู	กรรมการ		
๔	นางสาวสุดา ชาญเวชศาสตร์ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๕	นางรัชฎา ไสรัตน์ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	กรรมการ		
๖	นางสาวณัฏฐธิดา อินทสุวรรณ์ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ		
๗	นางสาวกนกวรรณ อภิชาติวิสุทธิ ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู
วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๙
เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

ผู้มาประชุม

๑. นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ	นายก อบต. วังชะพลู	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวกุลธิดา อภิชาติวิสุทธิ	ปลัด อบต. วังชะพลู	กรรมการ
๓. นายทยากร รุจนวรางกูร	รองปลัด อบต. วังชะพลู	กรรมการ
๔. นางสาวสุตา ชาญเวชศาสตร์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางรัชฎา ไสรัตน์	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา	กรรมการ
๖. นางสาวณัฐธิดา อินทสุวรรณ์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาวกนกวรรณ อภิชาติวิสุทธิ	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู เป็นประธานในที่ประชุม กล่าวเปิดประชุมพร้อมดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ
นายก อบต. วังชะพลู
(ประธานกรรมการ)

เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ที่ ๑๗๑ / ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะงาน...

ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก -

ระเบียบวาระที่ ๓

น.ส. ณัฐธิดา อินทสุวรรณ
หัวหน้าสำนักปลัด

เรื่องเพื่อทราบ

การจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

-ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้อธิปไตยปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตรากำลัง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ.ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ให้แล้วเสร็จ...

ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และ
ขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในการ
กำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ
หน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของ
งาน ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณา
กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่ง
ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี
สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่
กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและ
ตำแหน่งพนักงานจ้างเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑
ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้
กสธ. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ.
ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตรารว่างให้พิจารณายุบ
เลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้
เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วน
ราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นเรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

น.ส. ณัฏฐธิดา อินทสุวรรณ
หัวหน้าสำนักปลัด

เรื่องเพื่อพิจารณา

พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

-ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่
๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู
จะครบกำหนดการ บังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยต้องดำเนินการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้ว
เสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด โดยการวิเคราะห์ดังนี้

๑. การวิเคราะห์...

๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนการอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกำแพงเพชรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุน ค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิง ปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบ อัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวน ตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทาง ให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจ งานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐาน นี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ได้สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู พบปัญหาและความต้องการของประชาชนเพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- การคมนาคมไม่สะดวก ถนนชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ไฟฟ้าสาธารณะ ส่องสว่าง ไม่เพียงพอ
- ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ คลาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับการเกษตร

ความต้องการ

- ก่อสร้างและปรับปรุงถนน ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- ขยายเขตและติดตั้งระบบไฟฟ้าให้ทั่วถึง
- จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค - บริโภคในพื้นที่
- จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค - บริโภค
- จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการเกษตร

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- การว่างงานนอกฤดูเก็บเกี่ยว เนื่องจากไม่มีอาชีพเสริม
- ความยากจนไม่มีเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- เกษตรกรขาดความรู้

ความต้องการ

- จัดฝึกอาชีพอาชีพเสริมช่วงหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- ส่งเสริมสนับสนุนประชาชนในการอบรมให้ความรู้ในด้านการผลิต ผลผลิตทางการเกษตร

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- การแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- อุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัย มีไม่เพียงพอ
- การว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
- ลานกีฬา / สถานที่ออกกำลังกายมีไม่ครบทุกหมู่บ้าน
- กลุ่มวัยรุ่นส่วนมากไปทำงานตามเมืองใหญ่ เมื่อมีบุตรก็นำกลับมาให้คนชราในหมู่บ้านเลี้ยงดู ทำให้เกิดปัญหาครอบครัวตามมา

ความต้องการ

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสารอันตรายเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย
- จัดอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- ก่อสร้างสถานที่ออกกำลังกายและนันทนาการ
- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในด้านต่างๆ

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- จัดอบรมและส่งเสริมให้ ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- มีการใช้สารเคมีในการทำเกษตร
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปริมาณขยะในครัวเรือนเพิ่มขึ้น

ความต้องการ

- รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำเกษตร
- จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ให้ความรู้ในการคัดแยกขยะต้นทางจากครัวเรือน เพื่อลดปริมาณขยะ

๖. ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสุขภาพ
- การจัดสุขลักษณะของครัวเรือนไม่ถูกต้องตามสุขลักษณะ
- ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในเรื่องสุขอนามัยขั้นพื้นฐาน

ความต้องการ

- ส่งเสริมการให้ประชาชนเข้าถึงการรับบริการสาธารณสุขพื้นฐาน
- ส่งเสริมการจัดสุขลักษณะของครัวเรือนให้ถูกต้องตามสุขลักษณะและการสุขาภิบาล
- การอบรมให้ความรู้เรื่องสุขอนามัยขั้นพื้นฐาน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนไม่ทั่วถึง
- เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ
- ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

ความต้องการ

- จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
- จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน...

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการ...

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๘. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) สรุปย่อได้ ดังนี้

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชนประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ และบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาค และเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทาง การเมือง ขจัดคอร์รัปชันสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธกับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนา...

- (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฝึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- (๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า
- (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่อสากล
- (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ
- (๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา
- (๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ

๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- (๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- (๓) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

- (๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) จัดระบบอนุรักษ์ พื้นฟูและป้องกันการทลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลด...

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

(๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๗. นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

๑.๑ พัฒนาการ้องการบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ที่มีหลักการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นหน่วยบริการสังคมที่ดีมีมาตรฐานด้วยการส่งเสริม สร้างความร่วมมือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับแก่มหาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญของตำบลวังชะพลู พร้อมทั้งสร้างเสริมกระบวนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดีมีมาตรฐาน สร้างความสะดวก ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๑.๒ สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เพื่อพัฒนาระดับการขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางของเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน

๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการประสานงานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงาน ทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ และพื้นที่อื่นๆ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

๑.๔ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและพัฒนารายได้ ให้มีความทั่วถึง เป็นธรรม รับฟังความคิดเห็นจากประชาชนตามครรลองระบอบประชาธิปไตย ตั้งแต่เริ่มกระบวนการ ร่วมคิด ร่วมตรวจสอบโปร่งใสและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ

๒. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ ดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุงถนนสายหลัก ถนนสายรอง เพื่ออำนวยความสะดวกในการคมนาคมขนส่งผลผลิตทางการเกษตร ตลอดจนพื้นที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของประชาชน

๒.๒ ปรับปรุงและพัฒนาพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร เพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์มีน้ำใช้เพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ

๒.๓ จัดให้มี...

๒.๓ จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะซึ่งส่องแสงสว่างตามถนน ชุมชน อย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ปรับปรุงบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ การขยายเขตไฟฟ้า และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่

๒.๔ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง

๒.๕ ประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณ โครงการ ขอความร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ภาคส่วนต่าง ๆ

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ใช้วิถีชีวิตนาระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

๓.๒ ส่งเสริมการผลิตสินค้าในชุมชนและสินค้าที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้มีการสร้างงานสร้างเงิน สร้างรายได้ในชุมชนให้มีการอยู่ดีกินดี มีสุข

๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ ในตำบล

๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมการดำเนินงานของ อสม. เพื่อขับเคลื่อนการทำงานด้านสุขภาพให้กับประชาชน

๔. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

๔.๑ ส่งเสริมด้านการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ทั้งในและนอกระบบโรงเรียนให้ได้มาตรฐาน

๔.๒ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพ โดยจัดให้มีการสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้เด็กมีพื้นฐานที่ดีในการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น

๔.๓ ให้การส่งเสริมและจัดสวัสดิการแก่เด็กผู้ด้อยโอกาส คนพิการ คนชรา และผู้สูงอายุ อย่างทั่วถึง สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขในสังคม

๔.๔ รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกองค์กร

๔.๕ สนับสนุนการฝึกอบรมสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เพื่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๖ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมนันทนาการ การกีฬาทุกประเภทเพื่อพัฒนาด้านสุขภาพ

๕. นโยบายด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น โดยการร่วมคิดร่วมทำร่วมแก้ปัญหา และติดตามประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ สร้างระบบการบริหาร โดยเน้นหลักประสิทธิภาพประสิทธิผล สุจริต โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๕.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม กำหนดวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ จัดทำแผนโครงการในการพัฒนาตำบลให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชน

๕.๕ จัดการพัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่หน่วยงานให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและรองรับการถ่ายโอนภารกิจ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

๕.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ประชาชนที่มาใช้บริการได้รับความสะดวก และมีความพึงพอใจสูงสุด

๕.๖ ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม บทบาทหน้าที่ของประชาชนที่มีต่อการบริหารท้องถิ่นและอำนาจในการตรวจสอบตามรัฐธรรมนูญ

๖. นโยบายด้านศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนงานรัฐพิธี พิธีพื้ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น คงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของท้องถิ่น และคงอยู่สืบไป

๖.๒ ทะนุบำรุงด้านศาสนา วัดวาอารามในตำบลให้เป็นศาสนสถานที่เป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชน

๖.๓ สนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่เยาวชนและประชาชนเพื่อให้เกิดสังคมแห่งความสงบสุข

๗. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ รณรงค์ปลูกจิตสำนึกของเด็กเยาวชนและประชาชนในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสังแวดล้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแยกกำจัดขยะและดูแลรักษาความสะอาด

๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุนประชาชนให้บำบัดฟื้นฟู รักษาและหวงแหนซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๓ รณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากแหล่งผลิตต่าง ๆ

๑๐. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู การวิเคราะห์ศักยภาพของตำบลวังชะพลู ตามหลัก SWOT ANALYSIS

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- ตำบลวังชะพลูมีแหล่งกักเก็บน้ำหลายแห่งทำให้มีน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอเกือบทั้งปี	- มีแหล่งกักเก็บน้ำที่กำลังมีการขุดลอก ทำให้ระบบการส่งน้ำและการระบายน้ำเพื่อการเกษตรของตำบลวังชะพลูเพียงพอ
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- พื้นที่เพื่อการเกษตรที่อยู่นอกเขตชลประทานในฤดูแล้งไม่สามารถเก็บกักน้ำได้และในฤดูฝนไม่สามารถระบายน้ำได้ทันทำให้เกิดน้ำท่วมซ้ำซากในพื้นที่เดิม ๆ - วัชพืชในคลองมีมาก	- เกษตรกรในตำบลวังชะพลูต้องประสบความเสียหายแก่พืชผลทางการเกษตรทำให้สืบเนื่องไปถึงปัญหาสังคมด้วย

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- โครงการชลประทานจังหวัดกำแพงเพชร ปรับปรุงชุดลอกคลองส่งน้ำสายใหญ่ MC – วังยาง ซึ่งจะผ่านในพื้นที่ของตำบลอื่น ๆ มายัง ตำบลวังชะพลู - ก่อสร้างระบบประปาขนาดใหญ่ทุกหมู่ - ชุดลอกคลองเพื่อการระบายน้ำ	- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรของตำบลวังชะพลู จะทำปริมาณน้ำมากขึ้นและสามารถเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรได้มากกว่าเดิม
๔. ปัญหาอุปสรรค หรือข้อจำกัด (THREAT)	หลังจากการปรับปรุงชุดลอกคลองส่งน้ำสายใหญ่ MC-วังยาง จะทำให้ระดับคลองย้อยภายในตำบลสูงกว่าคลองใหญ่ทำให้การระบายน้ำเข้าสู่พื้นที่การเกษตรไม่ดีเท่าที่ควรและเนื่องจากงบประมาณพื้นที่ที่มีจำกัดจึงไม่พอเพียงต่อการทำโครงการแก้ไข	- พื้นที่ดินในการชุดลอกเพื่อขยายขนาดคลองส่งน้ำภายในตำบลมีจำกัด - งบประมาณในการทำโครงการมีจำกัด

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลูได้รับความร่วมมือจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน สมาชิกสภาตำบล ทำให้สังคมมีความเข้มแข็ง นอกจากนี้ยังมีกองทุนต่าง ๆ ภายในหมู่บ้านสามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้กับประชาชนในตำบลได้	- รัฐบาลจัดสรรเงินทุนให้แก่หมู่บ้าน เช่น กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มทุนออมทรัพย์ เป็นต้น
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- ประชาชนไม่มีการรวมกลุ่มใน การฝึกอาชีพที่เข้มแข็ง และไม่มีตลาดกลางในการรับซื้อผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ	- จัดฝึกอบรมอาชีพเสริมเพื่อให้มีรายได้เพิ่มจากอาชีพหลัก คือ การทำการเกษตร เพื่อให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ - จัดหาตลาดในการนำผลิตภัณฑ์ออกจำหน่ายให้กับกลุ่มอาชีพ
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- มีบุคลากรที่มีความรู้และสามารถถ่ายทอดความรู้ในด้านการฝึกอาชีพ เช่น การสานตะกร้า การทำไม้กวาดดอกหญ้า การสานส้อมไก่อ เป็นต้น	- มีการพัฒนาฝีมือในกลุ่มผลิตภัณฑ์อื่น ๆ นอกเหนือจากที่มีอยู่เพื่อให้เกิดความหลากหลายในผลิตภัณฑ์
๔. ปัญหาอุปสรรค หรือข้อจำกัด (THREAT)	- งบประมาณในการจัดฝึกอบรมอาชีพมีไม่เพียงพอในการจัดฝึกอบรมด้านอาชีพและงานฝีมือ	- ประสานกับหน่วยงานอื่นในการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนในการจัดฝึกอบรมด้านการส่งเสริมอาชีพ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- การปราบปรามยาเสพติดอย่างจริงจัง ที่ผ่าน มาทำให้ตำบลวังชะพลูเป็นตำบลที่ปลอดยา เสพติด มีการบำบัด ผู้ที่เคยเสพยาเสพติด อย่างต่อเนื่อง - ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลเอาใจใส่มีการ จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทาง สังคม	- ผู้ที่เข้ารับการบำบัดจากการเสพยาเสพติด จะไม่ย้อนกลับไปเสพยาสิ่งเสพติด สร้าง ชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถต่อสู้กับ ยาเสพติดที่จะย้อนมาในอนาคต - ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ได้รับความ ช่วยเหลืออย่างครบถ้วนและสามารถใช้ ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- มีบุคลากรในการเฝ้าระวังตรวจยาเสพติด ค่อนข้างจำกัด และยาเสพติดก็ยังคงมีการแพร่ ระบาดอย่างเป็นระยะในเวลาที่เจ้าหน้าที่ ไม่มีการตรวจค้น	- เยาวชนมีความเข้าใจถึงพิษภัยของยาเสพติดมากขึ้น
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- ให้หมู่บ้านที่ปลอดยาเสพติดแล้วสามารถ ป้องกันไม่ให้ยาเสพติดย้อนกลับเข้ามาใน ชุมชนได้อีก - อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องดูแลผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	- ทุกองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ร่วมกันช่วยเหลือหมู่บ้านชุมชนให้ ปราศจากการแพร่ระบาดของยาเสพติด - อบต.วังชะพลูจัดทำแผนงานการช่วยเหลือ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมทั้งด้านการดูแล สวัสดิการสังคม การส่งเสริมให้มีอาชีพ สามารถยังชีพด้วยตนเอง
๔. ปัญหาอุปสรรค หรือข้อจำกัด (THREAT)	- หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาดำเนินการไม่ต่อเนื่อง	- สร้างเครือข่ายในหมู่บ้านให้มีคณะทำงาน เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด อย่างเข้มแข็งต่อไป

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- พื้นที่วังชะพลูเป็นแหล่งที่มีการทำ เกษตรกรรมที่หลากหลายประชาชนสามารถ ทำการเกษตรหมุนเวียนได้ตลอด	- จัดตั้งตลาดกลางเพื่อการเกษตรสำหรับ เป็นแหล่งส่งสินค้าให้แก่เกษตรกร ตำบลวังชะพลู - มีความอุดมสมบูรณ์ทั้งระบบดินและน้ำ

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริม การเกษตรโดยตรง	- เกษตรกรจะต้องได้รับการส่งเสริม จากเจ้าหน้าที่อย่างจริงจัง
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- มีการส่งเสริมทางด้านเทคโนโลยีการเกษตร และเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีทางการผลิต - มีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรม ในบริเวณตำบลวังชะพลู	- ตำบลวังชะพลูเป็นแหล่งการลงทุน มีตลาด เพื่อการค้ามีเงินทุนเวียนในตำบล ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๔. ปัญหาอุปสรรค หรือข้อจำกัด (THREAT)	- พื้นที่บางส่วนยังมีปัญหาทั้งฤดูแล้งและฤดูฝน - อาชีพเสริมหรือกลุ่มอาชีพในระดับหมู่บ้านยัง ไม่เข้มแข็งที่จะทำให้การเพิ่มรายได้มีน้อย	- สำรวจพื้นที่ที่ประสบปัญหาซ้ำซากเพื่อ แก้ไขปัญหาให้เหมาะสม จัดตั้งกลุ่มอาชีพ ทุกหมู่บ้าน ให้มีความเข้มแข็งและ มีการฝึกอาชีพเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้

๕. ด้านบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- ประชาชนให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมและ ช่วยกันดูแลรักษาสภาพแวดล้อมให้ยังคง สภาพสมบูรณ์	- สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เป็นแหล่ง ท่องเที่ยว
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- ปริมาณขยะเป็นจำนวนมากที่ยังไม่มีระบบ การจัดการที่ถูกต้องเป็นสาเหตุทำให้เกิดมลพิษ ทางสิ่งแวดล้อม - การใช้สารเคมีทางการเกษตรทำให้เกิดมลพิษ ทางอากาศและ ทางน้ำ	- ระบบการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ ต้องใช้งบประมาณสูง
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- ประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มีศักยภาพด้านงบประมาณเช่น เทศบาล ที่ สามารถก่อสร้างระบบการจัดการขยะได้	- จัดหาเครื่องมือเครื่องจักรในการกำจัดขยะ ของตำบลไปดำเนินการร่วมกับท้องถิ่น ใกล้เคียง
๔. ปัญหาอุปสรรค หรือข้อจำกัด (THREAT)	- พื้นที่สำหรับจัดทำที่ทิ้งขยะเพื่อฝังกลบยังไม่มี อบต.วังชะพลูยังมีงบประมาณไม่เพียงพอ สำหรับการจัดระบบการกำจัดขยะ ที่มีคุณภาพ	- ร่วมกับท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อร่วมกัน จัดการการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม - ให้ความรู้ในการคัดแยกขยะต้นทาง แก่ประชาชนเพื่อลดปริมาณขยะที่จะ กำจัด

๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- ภายในตำบลวังชะพลูมีศิลปวัฒนธรรม มีประเพณีที่งดงาม และมีภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น หัตถ์เทียนเข้าพรรษา - มีวัดจำนวน ๑๙ แห่ง พร้อมให้การศึกษาอบรมโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี	- ให้วัดเป็นที่รวมจิตใจของพุทธศาสนิกชน - สร้างแหล่งเรียนรู้ให้แก่ประชาชน อย่างเพียงพอในการบริการ
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- การดำเนินกิจกรรมที่เป็นวัฒนธรรมขาดความต่อเนื่อง - ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสำคัญในการร่วมกิจกรรมที่เป็นวัฒนธรรมไทยดั้งเดิม	- สร้างจิตสำนึกให้เกิดกับประชาชนทุกระดับอายุ ได้มีความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมประเพณี
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู และหน่วยงานต่าง ๆ มีความพร้อมที่จะให้การสนับสนุนในด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- มีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT)	- ปัจจุบันเยาวชนได้ให้ความสนใจกับวัฒนธรรมจากต่างชาติการรับวัฒนธรรมใหม่ๆ ตามกระแสนิยมทำให้ค่านิยมเปลี่ยนไป จากประเพณีดั้งเดิม มีความสนใจในวัฒนธรรมของไทยลดน้อยลง	- จัดกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเน้นให้เยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้เยาวชนเกิดความภาคภูมิใจในประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๗. ด้านการศึกษา

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน ๗ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง ในระดับประถมที่มีความพร้อมด้านจัดการศึกษา	- โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างเต็มรูปแบบมีความพร้อมในด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ	- จัดหาสื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการในหลักสูตรการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

๓. โอกาส...

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีโอกาสในการร่วมจัดการศึกษาให้ตรงกับสภาพท้องถิ่น	- เกิดบูรณาการระหว่างหน่วยงานการศึกษา กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้หลักสูตรการศึกษามีความสอดคล้องกับชุมชน
๔. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT)	- การรับถ่ายโอนกิจการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์มาบริหารงาน	- กำหนดส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมเข้าเป็นส่วนราชการของ อบต. วัชระพลู เพื่อเป็น การเตรียมความพร้อมในการรับโอนจากส่วนกลาง

๔. ด้านสาธารณสุข

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- มีสถานีนอนามัย ๔ แห่งในการให้บริการประชาชน ทั้ง ๒๐ หมู่บ้าน บุคลากรมีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน กลุ่มองค์กรในตำบลมีความเข้มแข็ง	- จัดทีมพัฒนางานสาธารณสุขโดยมีผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อสม. เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- มีหมู่บ้านและประชาชนต้องรับผิดชอบมาก บุคลากรที่ให้บริการไม่เพียงพอ หมู่บ้าน บางหมู่บ้านอยู่ห่างไกลการเบิกจ่ายงบประมาณของสถานีนอนามัย มีความล่าช้า	- ความคล่องตัวในการเบิกจ่ายงบประมาณให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเหตุการณ์ เพิ่มบุคลากรที่จะมาให้บริการจากเดิมให้เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- เจ้าหน้าที่ของสถานีนอนามัยมีการแลกเปลี่ยนเพื่อเป็นการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน	- ความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาทีมงานของสถานีนอนามัยทั้งสองแห่ง
๔. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT)	- หมู่บ้านที่อยู่ห่างไกลมีความลำบากในการเข้าไปใช้บริการ บางฤดูกาลประชาชนยังไม่ค่อยเห็นความสำคัญในเรื่องของการส่งเสริมป้องกันโรคเน้นเฉพาะการรักษาพยาบาล	- ให้ความรู้แก่ประชาชนในด้านการส่งเสริมป้องกันโรคสร้างความตระหนักให้ประชาชนสนใจและดูแลสุขภาพของตนเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ได้พิจารณาภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่
องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู จะดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน การขยายไฟฟ้า เป็นต้น
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การส่งเสริมการเกษตรและประกอบอาชีพทางการเกษตร
๕. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมการศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT) ระดับตัวบุคคล

จุดแข็ง(STRENGTH)	จุดอ่อน (WEAKNESS)
๑.มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒.มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓.มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔.มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕.เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑.บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒.ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓.มีภาระหนี้สิน

วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT) ระดับตัวบุคคล

โอกาส (OPPORTUNITY)	อุปสรรค (THREAT)
๑.มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒.มีความจริงในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อดบ.ในฐานะตัวแทน	๑.ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒.ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓.พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔.มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT) ระดับองค์กร

จุดแข็ง(STRENGTH)	จุดอ่อน (WEAKNESS)
๑.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒.การเดินทางสะดวกทำงานล่วงเวลาได้ ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดบ.ในฐานะตัวแทน ๔.มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕.ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖.ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒.พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓.อาคารสำนักงานคับแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT) ระดับองค์กร

โอกาส (OPPORTUNITY)	อุปสรรค (THREAT)
๑.ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อดบ. ๒.มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓.บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อดบ.ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔.บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ/ปริญญาโท เพิ่มมากขึ้น ๕.ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายประสงค์	๑.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อดบ. ๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ
นายก อบต. วังชะพลู
(ประธานกรรมการฯ)

จากข้อมูลที่ได้กล่าวข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบ ไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุ
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ
นายก อบต. วังชะพลู
(ประธานกรรมการฯ)

เชิญคณะกรรมการช่วยพิจารณาตำแหน่ง และอัตรากำลัง ที่ต้องการปฏิบัติงานที่
จำเป็นโดยยึดหลักยุทธศาสตร์การพัฒนาในแต่ละด้าน เนื่องจากการกำหนด
ตำแหน่งขึ้นใหม่ จะต้องเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ
พัฒนาของ อบต.ด้วย ทั้งนี้ ขอแจ้งให้คณะกรรมการทุกท่านได้ทราบ การกำหนด
ตำแหน่งในแผนอัตรากำลังจะต้องดำเนินการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานภายใน
ระยะเวลา ๑ ปี หากไม่มีผู้มาปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นจะถูกยุบเลิกหรือเกลี่ย
ตำแหน่ง ดังกล่าว พร้อมทั้ง ให้กำกับการใช้ตำแหน่งที่รายงานให้ กสอ.
เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วยเพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งซ้ำซ้อน
ขึ้นได้

น.ส. ณัฏฐธิดา อินทสุวรรณ์
หัวหน้าสำนักงานปลัด

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐- ๒๕๗๒ ได้นำ
กรอบเดิม คือ กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) มาประกอบการพิจารณาตามเอกสารที่
แจกให้กรรมการทุกท่านแล้ว พิจารณาว่าจะมีการกำหนดตำแหน่งใดเพิ่มหรือ
สมควรจะลดตำแหน่งใด ต่อไป

นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ
นายก อบต. วังชะพลู
(ประธานกรรมการฯ)

เชิญหัวหน้าสำนักงานปลัด ชี้แจงตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าจะพิจารณาเพิ่มหรือ
ลด หรือไม่ประการใด

น.ส. ณัฏฐธิดา อินทสุวรรณ์
หัวหน้าสำนักงานปลัด

ขออนุญาตชี้แจงรายละเอียดตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ -
๒๕๗๒ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒									
องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร									
ที่	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราที่คาดว่าจะด้อยใช้ใน			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			ช่วงเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัดอบต. (นักบริหารระดับสูง ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
2	รองปลัดอบต.(นักบริหารระดับสูง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
3	รองปลัดอบต.(นักบริหารระดับสูง ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
	ส่วนนักปลัด								
4	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู อำเภอชาณุวรตักขบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

ที่	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม	อัตราที่คาดว่าจะต้องใช้ใน			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			ช่วงเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป									
5	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
6	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
8	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
9	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
10	นิสิกร ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
11	นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
12	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
13	เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
14	เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)									
15	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
16	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
17	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเดิม
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
20	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
21	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
22	พนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง(ทั่วไป)									
23	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
24	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
25	ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
26	คนงาน (งานป้องกัน)	1	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเดิม
27	คนงาน (งานป้องกัน)	1	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเดิม
28	คนงาน (งานป้องกัน)	1	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเดิม
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข									
29	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
30	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
31	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
32	เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)									
33	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	1	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเดิม
พนักงานจ้าง(ทั่วไป)									
34	คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

ที่	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม	อัตราที่คาดว่าจะต้องใช้ใน			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			ช่วงเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	กองคลัง								
35	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
สายการเงินและบัญชี									
36	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
37	นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
38	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ปจ./จ.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
39	เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปจ./จ.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
สายพัสดุและทรัพย์สิน									
40	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
41	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
42	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
43	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ ปจ./จ.	1	1	1	1	-	-	-	
44	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ปจ./จ.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
45	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
46	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
47	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
48	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
	กองช่าง								
49	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
สายแบบแผนและก่อสร้าง									
50	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
51	วิศวกรโยธา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
52	นายช่างโยธา ปจ./จ.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
53	เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปจ./จ.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
54	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
55	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
56	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	1	1	1	1	-	-	-	
57	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
58	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง(ทั่วไป)									
59	คนงาน (งานธุรการ)	1	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ฝ่ายเครื่องจักรกล									
60	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
61	วิศวกรเครื่องกล ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
62	นายช่างโยธา ปจ./จ.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
63	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
64	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประปา	1	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
65	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
66	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
67	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
68	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู อำเภอชานุมารลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา									
ที่	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตราจ้าง เดิม	อัตราที่คาดว่าจะต้องใช้ใน			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			ช่วงเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
69	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u>								
70	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
71	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
72	เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
73	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเดิม
	<u>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
74	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
75	ผู้ช่วยนักพัฒนาการศึกษา	1	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเดิม
	<u>พนักงานจ้าง(ทั่วไป)</u>								
76	คนงาน	1	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเดิม
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.วังชะพลู</u>								
77	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
78	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
79	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
80	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
81	ครู	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
82	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
83	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้าง(ทั่วไป)</u>								
84	ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
85	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
86	ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเดิม
	<u>รวม</u>	86	86	86	86	+11	-	-	

นายศรีโพธิ์ ชัยการนาวิ
นายก อบต. วังชะพลู
(ประธานกรรมการฯ)

จากรายละเอียดข้อมูลของกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีข้อมติที่ประชุม
เห็นชอบตามที่เสนอหรือไม่

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

นายศรีโพธิ์ ชัยการนาวิ
นายก อบต. วังชะพลู
(ประธานกรรมการฯ)

ขอให้เลขานุการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร

น.ส. ณัฐธิดา อินทสุวรรณ รับทราบ พิจารณาดำเนินการ
หัวหน้าสำนักปลัด

ระเบียบวาระที่ ๕
ที่ประชุม

เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี -

นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ
นายก อบต. วังชะพลู
(ประธานกรรมการฯ)

หากไม่มีเรื่องใดแล้ว ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ร่วมกันพิจารณา
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ในครั้งนี้ และขอปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....*น.กวรรณ*.....ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวกนกวรรณ อภิชาติวิสุทธิ)
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

(ลงชื่อ).....*ณัฐธิดา*.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวณัฐธิดา อินทสุวรรณ)
หัวหน้าสำนักปลัด
กรรมการและเลขานุการ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร (ก.อบต.จังหวัดกำแพงเพชร)
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔

วันอังคารที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด (ชั้น ๒) ศาลากลางจังหวัดกำแพงเพชร

ผู้มาประชุม

๑ นายอนุชา	พัสดาน	รองผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร	ประธานกรรมการ
๒ นายสฤติ	พุทธิง	ปลัดจังหวัดกำแพงเพชร	กรรมการ
๓ นายสกุลเพชร	พิกุลประเสริฐ	หัวหน้าสำนักงานจังหวัดกำแพงเพชร	กรรมการ
๔ นายคณาธิ	อ่อนน้อม	โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดกำแพงเพชร	กรรมการ
๕ นายมานพ	นันทะทิ	นายอำเภอคลองขลุง	กรรมการ
๖ นางสาวประภา	หลงบิดา	แทนคลังจังหวัดกำแพงเพชร	กรรมการ
๗ นางสาวชมพูนุท	รักษะชน	แทนหัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดกำแพงเพชร	กรรมการ
๘ นายธนากร	จิตติภาทัน	แทนนายอำเภอเมืองกำแพงเพชร	กรรมการ
๙ นายสม	กลัดอยู่	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลานดอกไม้	กรรมการ
๑๐ นายน้อย	พะโยม	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง	กรรมการ
๑๑ นายประภัสร์	อ่อนฤทธิ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไค้งไผ่	กรรมการ
๑๒ นายชัยยะ	เกตุแก้ว	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปางตาไว	กรรมการ
๑๓ นายประเสริฐ	สายสินธุ์	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ	กรรมการ
๑๔ นายวิรัตน์	อรรควงษ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลานกระบือ	กรรมการ
๑๕ นายยุทธภูมิ	ใจสุวรรณ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลานดอกไม้	กรรมการ
๑๖ นายนิรุต	ศรีโพธิ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๗ นายโชคดี	สุทธะมุสิก	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๘ นายวิญญู	ภักดีอักษร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๙ นายธวัชชัย	เกตุพันธุ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๐ นายอวยพร	สุริวงศ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๑ นายชัยวัฒน์	วัฒนศิริ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๒ นางจันทร์ทิพา	ยอดนิล	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๓ นายหมวดเอก รวีโรจน์	ส่องศรี	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๔ นางสาวกาญจนา	วงศ์ชมภู	แทนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร	กรรมการ
๒๕ นายภูมิพัฒน์	เชื้อเมืองพาน	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	เลขานุการ
๒๖ นางสาววิจิตรา	กังวาล	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๗ นายเจษฎา	โสมวงศ์	นิติกรปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑ นายสันติ	รักพานิชมณี	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ติดภารกิจ
๒ นางสาวสมจิตร	โพธิ์วรรณ	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนครชุม	ติดภารกิจ
๓ นายณฤทธิ์	ศรีพานใจ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังควง	ติดราชการ

นางสาว...

/ เริ่มประชุม....

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายอนุชา พัสถาน รองผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร เป็นประธานในที่ประชุม กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน

- ท่านผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร ตติราชการฯ จึงได้มอบหมายให้ นายอนุชา พัสถาน รองผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร มาดำเนินการประชุมแทน

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดกำแพงเพชร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๙

ประธาน

เชิญฝ่ายเลขานุการ

น.ส.วิจิตรา กังวาล

นักส่งเสริมการ

ปกครองท้องถิ่น

ชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมฯ ซึ่งได้ส่งให้กรรมการทุกท่านแล้ว จำนวน ๑๗ หน้า และเอกสารประกอบ จำนวน ๑๐๐ หน้า จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาและรับรองรายงานการประชุมฯ มีท่านใดจะแก้ไขส่วนใดหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติรับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุมฯ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

ประธาน

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ เชิญฝ่ายเลขานุการ

น.ส.วิจิตรา กังวาล

นักส่งเสริมการ

ปกครองท้องถิ่น

ชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๑ เรื่อง รายงานพนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากการปฏิบัติงาน และการทำสัญญาจ้างของพนักงานจ้างทั่วไป

๑. ข้อเท็จจริง

อบต.ในเขตจังหวัดกำแพงเพชร ได้รายงานคำสั่งพ้นจากตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งเป็นกรณี ที่ ก.อบต.จังหวัดกำแพงเพชร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๔๘ ได้มีมติเห็นชอบในหลักการแล้ว จำนวน ๘ ราย โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.๑ กรณีพนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากการปฏิบัติงานเนื่องจากลาออก จำนวน ๑ ราย

๑.๒ กรณีแต่งตั้งพนักงานจ้างประเภททั่วไป (กรณีต่อสัญญาจ้าง) จำนวน ๗ ราย

๑.๑ กรณีพนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่งเนื่องจากลาออก จำนวน ๑ ราย

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	อัตราค่าจ้าง	วัน/เดือน/ปี ที่ขอลาออก	สาเหตุการพ้นจากตำแหน่ง
๑	นางสาวพรชิตา เพชรรัตน์	คนงาน กองช่าง อบต.หนองคล้า อ.ไทรงาม	๙,๐๐๐	๑ ก.ย. ๒๕๖๙ คำสั่ง อบต.หนองคล้า ที่ ๓๔๐/๒๕๖๙ ลง. ๓๑ ส.ค. ๒๕๖๙	- เนื่องจากสอบเปลี่ยนตำแหน่ง เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

ลงนาม

/ ๑.๒ กรณี ...

ประธาน

**๔.๑๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ อบต.
บึงบรพระมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เชิญฝ่ายเลขานุการ**

**นายภูมิพัฒน์
เชื้อเมืองพาน
ผอ.ก.ง.บด.
เลขานุการฯ**

๑. ค้นเรื่อง

๑.๑ ด้วยแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๖๑ แห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

๑.๒ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑.๒.๑ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑.๒.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด และเมื่อมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ อบต. จำนวน ๖๑ แห่ง ในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร ได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคคล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามรายละเอียดแนบท้ายวาระ ๔.๑๐ (ก) และ ๔.๑๐ (ข)

๒.๒ คณะอนุกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใน ก.อบต.จังหวัดกำแพงเพชร ได้กำหนดประชุมคณะอนุกรรมการฯ เพื่อตรวจสอบและกลั่นกรองเอกสาร ฯ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

๓. ข้อกฎหมาย

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๐

ข้อ ๒๑ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลียวจากตำแหน่งอื่นได้ และไม่เป็นการทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้ อบต.ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอกำหนดตำแหน่ง ให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาโดยมีรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

(๒) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ถึงขนาดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่

(๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่

(๔) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่

(๕) ส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลและตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มใหม่

(๖) เหตุผลความจำเป็นอื่น

ภูมิพัฒน์

ข้อ ๒๓ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับความเห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมตามข้อ ๒๑ หรือข้อ ๒๒ แล้วแต่กรณี ให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

ข้อ ๒๔ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ในกรณีที่ปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสมก็พิจารณาใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดก็ดี หรือลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งใดที่ ก.อบต.จังหวัด กำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี ก.อบต.จังหวัด อาจพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม ทั้งนี้ ก.อบต.จังหวัด จะมอบหมายให้ อบต.ดำเนินการแทนก็ได้

ในการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ก.อบต.จังหวัด มีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้ อบต.ดำเนินการให้เป็นไปตามมติหรือคำสั่งนั้น

ข้อ ๒๖ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสามารถกระทำได้ ๕ ประการดังนี้

- (๑) การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นในตำแหน่งสายงานเดิม
- (๒) การปรับลดหรือขยายระดับตำแหน่ง
- (๓) การปรับเกลี้ยตำแหน่ง โดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน
- (๔) การปรับเกลี้ยตำแหน่ง โดยเปลี่ยนตำแหน่งสายงาน หรือระดับตำแหน่ง
- (๕) การยุบเลิกตำแหน่ง

ข้อ ๓๑ การยุบเลิกตำแหน่ง เป็นการยุบเลิกตำแหน่งในสายงานใด ๆ ที่มีอยู่ในกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่เห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ประโยชน์แล้วโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอยุบเลิกตำแหน่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ตำแหน่งที่ยุบเลิกนั้นต้องเป็นตำแหน่งที่ว่าง

ข้อ ๓๒ การเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามข้อ ๒๗ (๒) ข้อ ๒๔ และ ข้อ ๓๐ ให้ อบต.ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอกำหนดตำแหน่งให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาโดยมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม
- (๒) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ถึงขนาดจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่

(๔) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่

(๕) ส่วนราชการที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลและตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่

(๖) เหตุผลความจำเป็นอื่น

ข้อ ๓๕ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังของ อบต. หาก อบต. มีเหตุผลความจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ให้ อบต.เสนอ ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งต่อ ก.อบต.จังหวัด เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓.๒ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗

“หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง”

“ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้าง อบต.ในส่วนราชการต่างๆ ของ อบต.ให้ อบต.จัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของ อบต. เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้าง อบต.แล้วเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล”

ข้อ ๑๔ การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้กระทำเฉพาะการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้ที่มีทักษะที่เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล โดยจะต้องมีเหตุผลและความจำเป็นในการพิจารณาที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลก่อนถึงจะปรับปรุงตำแหน่งได้ และถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีในคราวเดียวกัน

Signature

๓.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานปฏิบัติ และตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสด. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสด. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตรารว่างให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องตรวจสอบจำนวนและอัตรากำลังให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และเรื่อง การกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

(๑) ให้ อบต. ทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดกิจกรรมอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) ให้ อบต. ทุกแห่ง จัดทำและเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- ๑) หลักการและเหตุผล
- ๒) เป้าหมายการพัฒนา
- ๓) หลักสูตรการพัฒนา
- ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ประธาน

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

มีท่านใดจะเสนอเรื่องใดอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา

๑๑.๔๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึก

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(น.ส.วิจิตรา กังวาล)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดกำแพงเพชร

วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙

(นายภูมิพัฒน์ เชื้อเมืองพาน)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดกำแพงเพชร

วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙

ที่	อบค./อำเภอ	อัตรากำลังทั้งหมด	รายการปรับปรุง	ความเห็นคณะกรรมการ	มติ ก.อบค.จังหวัด
๕๐	อบค.วังชะพลู	โครงสร้างส่วนราชการ	กำหนดเพิ่ม	เห็นควรเห็นชอบ เนื่องจากเป็นการกำหนด	☒ เห็นชอบ
	อ.ชาณุวรลักษบุรี	๑. สำนักปลัด	สำนักปลัด	ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบค.	☐ ไม่เห็นชอบ
		๒. กองคลัง	- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลว. ๒๕ พ.ค. ๒๕๖๔	
		๓. กองช่าง	๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา	(การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
		๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒. คนงาน จำนวน ๓ อัตรา	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒)	
		๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	- ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข		
		จำนวนอัตรากำลัง	๓. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา		
		- ก่อนปรับปรุง ๗๕ อัตรา	กองช่าง		
		- หลังปรับปรุง ๘๖ อัตรา	- ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง		
			๔. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา		
			- ฝ่ายเครื่องจักรกล		
			๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา		
		ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
		ค่าใช้จ่ายปี ๗๐ ร้อยละ ๒๙.๔๒	- ฝ่ายบริหารการศึกษา		
		ค่าใช้จ่ายปี ๗๑ ร้อยละ ๒๙.๓๗	๖. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา		
		ค่าใช้จ่ายปี ๗๒ ร้อยละ ๒๙.๓๕	- ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
			๗. ผู้ช่วยนักพัฒนาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา		
			๘. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา		
			หน่วยตรวจสอบภายใน		
			๙. ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา		

นางสาว...



องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู
อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร