



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2567 - 2569

(ปีงบประมาณ 2567 ปรับปรุงครั้งที่ 1)



องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกำแพงเพชร

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (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.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ปรับปรุงครั้งที่ ๑) 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 รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าประเภทลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน 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) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนีกกำลังป้องกันประเทศ 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) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีความรู้เท่าเทียมและทั่วถึง
- (๓) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

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

๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) จัดระบบอนุรักษ์ พินฟูและป้องกันการทลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ กลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (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



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)	- โครงการชลประทานจังหวัดกำแพงเพชรปรับปรุงขุดลอกคลองส่งน้ำสายใหญ่ MC – วังยาง ซึ่งจะผ่านในพื้นที่ของตำบลอื่น ๆ มายัง ตำบลวังชะพลู - ก่อสร้างระบบประปาขนาดใหญ่ทุกหมู่ - ขุดลอกคลองเพื่อการระบายน้ำ	- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรของตำบลวังชะพลูจะทำปริมาณน้ำมากขึ้นและสามารถเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรได้มากกว่าเดิม
๔. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT)	หลังจากการปรับปรุงขุดลอกคลองส่งน้ำสายใหญ่ MC-วังยาง จะทำให้ระดับคลองย้อยภายในตำบลสูงกว่าคลองใหญ่ทำให้การระบายน้ำเข้าสู่พื้นที่การเกษตรไม่ดีเท่าที่ควรและเนื่องจากงบประมาณพื้นที่มีจำกัดจึงไม่พอเพียงต่อการทำโครงการแก้ไข	- 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)	- งบประมาณในการจัดฝึกอบรมอาชีพมีไม่เพียงพอในการจัดฝึกอบรมด้านอาชีพและงานฝีมือ	- ประสานกับหน่วยงานอื่นในการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนในการจัดฝึกอบรมด้านการส่งเสริมอาชีพ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- การปราบปรามยาเสพติดอย่างจริงจัง ที่ผ่านมามีทำให้ตำบลวังชะพลูเป็นตำบลที่ปลอดยาเสพติด มีการบำบัด ผู้ที่เคยเสพยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง - ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลเอาใจใส่มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	- ผู้ที่เข้ารับการบำบัดจากการเสพยาเสพติด จะไม่ย้อนกลับไปเสพยาเสพติด สร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถต่อสู้กับยาเสพติดที่จะย้อนมาในอนาคต - ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ได้รับความช่วยเหลืออย่างครบถ้วนและสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข



ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- มีบุคลากรในการเฝ้าระวังตรวจยาเสพติดค่อนข้างจำกัด และยาเสพติดก็ยังคงมีการแพร่ระบาดอย่างเป็นระยะในเวลาที่เจ้าหน้าที่ไม่มีการตรวจค้น	- เยาวชนมีความเข้าใจถึงพิษภัยของยาเสพติดมากขึ้น
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- ให้หมู่บ้านที่ปลอดยาเสพติดแล้วสามารถป้องกันไม่ให้ยาเสพติดย้อนกลับเข้ามาในชุมชนได้อีก - อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดูแลผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	- ทุกองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนร่วมกันช่วยเหลือหมู่บ้านชุมชนให้ปราศจากการแพร่ระบาดของยาเสพติด - อบต.วังชะพลูจัดทำแผนงานการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคมทั้งด้านการดูแลสุขภาพ สังคม 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 - อาชีพเสริมหรือกลุ่มอาชีพในระดับหมู่บ้านยังไม่เข้มแข็งที่จะทำให้การเพิ่มรายได้มีน้อย	- สำรวจพื้นที่ที่ประสบปัญหาซ้ำซากเพื่อแก้ไขปัญหาให้เหมาะสม จัดตั้งกลุ่มอาชีพทุกหมู่บ้าน ให้มีความเข้มแข็งและมีการฝึกอาชีพเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้

๕. ด้านบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- ประชาชนให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมและช่วยกันดูแลรักษาสภาพแวดล้อมให้ยังคงสภาพสมบูรณ์	- สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- ปริมาณขยะเป็นจำนวนมากที่ยังไม่มีระบบการจัดการที่ถูกต้องเป็นสาเหตุทำให้เกิดมลพิษทางสิ่งแวดล้อม - การใช้สารเคมีทางการเกษตรทำให้เกิดมลพิษทางอากาศและ ทางน้ำ	- ระบบการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ ต้องใช้งบประมาณสูง
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- ประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศักยภาพด้านงบประมาณเช่น เทศบาล ที่สามารถก่อสร้างระบบการจัดการขยะได้	- จัดหาเครื่องมือเครื่องจักรในการกำจัดขยะของตำบลไปดำเนินการร่วมกับท้องถิ่นใกล้เคียง
๔. ปัญหาอุปสรรค หรือข้อจำกัด (THREAT)	- พื้นที่สำหรับจัดทำที่ทิ้งขยะเพื่อฝังกลบยังไม่มี อบต.วังชะพลูยังมีงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการจัดระบบการกำจัดขยะที่มีคุณภาพ	- 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)	- มีสถานีนามัย ๔ แห่งในการให้บริการประชาชน ทั้ง ๒๐ หมู่บ้าน บุคลากรมีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน กลุ่มองค์กรในตำบลมีความเข้มแข็ง	- จัดทีมพัฒนางานสาธารณสุขโดยมีผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อสม. เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- มีหมู่บ้านและประชาชนต้องรับผิดชอบมาก บุคลากรที่ให้บริการไม่เพียงพอ หมู่บ้าน บางหมู่บ้านอยู่ห่างไกลการเบิกจ่ายงบประมาณของสถานีนามัย มีความล่าช้า	- ความคล่องตัวในการเบิกจ่ายงบประมาณให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเหตุการณ์ เพิ่มบุคลากรที่จะมาให้บริการจากเดิมให้เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- เจ้าหน้าที่ของสถานีนามัยมีการแลกเปลี่ยนเพื่อเป็นการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน	- ความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาทีมงานของสถานีนามัยทั้งสองแห่ง
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 ๔๑ อัตรา พนักงานครูจำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๗๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลูมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป



วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT) ระดับตัวบุคคล

จุดแข็ง(STRENGTH)	จุดอ่อน (WEAKNESS)
๑.มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒.มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓.มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ 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.พื้นที่พัฒนากว้าง 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	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู อำเภอลำปาง จังหวัดกำแพงเพชร

ที่	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราที่คาดว่าจะต้องใช้ใน			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			ช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
2	รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	ส่วนนักปลัด								
3	หัวหน้าส่วนนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป									
4	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
5	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
7	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
8	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
9	นิติกร ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
10	นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
12	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
13	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)								
14	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
16	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
17	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
18	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)								
19	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
20	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
21	การโรง	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข									
22	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
23	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
24	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
25	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)								
26	คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
	กองคลัง								
27	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายการเงินและบัญชี									
28	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
29	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
30	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
31	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	



ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน								
32	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-
33	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-
34	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	1	1	1	1			
35	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-
36	เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ							
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-
	กองช่าง							
39	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
40	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-
41	วิศวกรโยธา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-
42	นายช่างโยธา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-
43	เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ							
44	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-
45	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	1	+1	-	-
46	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	1	1	1	1	-	-	-
47	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-
48	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	1	1	1	1	-	-	-
ฝ่ายเครื่องจักรกล								
49	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-
50	วิศวกรเครื่องกล ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-
51	นายช่างโยธา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ							
52	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-
53	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	1	1	1	1	-	-	-
54	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	1	1	1	1	-	-	-
55	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-
56	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม							
57	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
58	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-
59	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-
60	เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม							
61	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.วังชะพลู							
62	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-
63	ครู	1	1	1	1	-	-	-
64	ครู	1	1	1	1	-	-	-
65	ครู	1	1	1	1	-	-	-
66	ครู	1	1	1	1	-	-	-
67	ครู	1	1	1	1	-	-	-
68	ครู	1	1	1	1	-	-	-
69	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-
70	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-
71	ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-
	หน่วยตรวจสอบภายใน							
72	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-
	รวม	70	72	72	72	+2	-	-



		ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
ที่	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	ในระยะเวลา ๖ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
									2567	2568	2569	2567							
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	558,720	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,560	20,280	746,400	765,960	786,240	(46,560)
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	416,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	(34,680)
	สำนักปลัด อบต.																		
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	455,520	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	510,960	525,120	540,600	(37,960)
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป																			
4	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	425,220	425,220	(ว่างเดิม)
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	194,640	0	1	1	1	-	-	-	8,640	7,560	7,560	203,280	210,840	218,400	(16,220)
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)
7	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	382,560	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	(31,880)
8	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	+1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(กำหนดเพิ่ม)
9	นิติกร	ปก.	1	1	222,240	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	(18,520)
10	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	1	1	222,240	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	(18,520)
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)
12	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	194,280	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,000	203,040	212,280	221,280	(16,190)
13	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	244,320	0	1	1	1	-	-	-	7,920	8,160	8,400	252,240	260,400	268,800	(20,360)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
14	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	-	180,000	0	1	1	1	-	-	-	0	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	(15,000)
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	165,600	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,200	172,320	179,280	186,480	(13,800)
16	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	157,320	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,680	170,280	177,120	(13,110)



17	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	117,480	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,280	127,200	132,360	(9,790)
18	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	-	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	(วางเดิม)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
19	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
20	คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(วางเดิม)
21	ภารโรง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข																			
22	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(วางเดิม)
23	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(วางเดิม)
24	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	1	1	146,640	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	152,760	158,760	165,120	(12,220)
25	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	140,400	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,120	6,000	146,640	152,760	158,760	(11,700)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป																			
26	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
กองคลัง																			
27	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	1	1	529,560	134,400	1	1	1	-	-	-	19,440	19,560	19,560	683,400	702,960	722,520	(44,130)
ฝ่ายการเงินและบัญชี																			
28	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	468,960	18,000	1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	501,120	516,600	532,680	(39,080)
29	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(วางเดิม)
30	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	1	1	180,600	0	1	1	1	-	-	-	9,000	9,240	8,880	189,600	198,840	207,720	(15,050)
31	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	140,400	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,120	6,000	146,640	152,760	158,760	(11,700)



ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน																			
32	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง)	ตัน	1	1	336,360	18,000	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	367,320	380,640	394,080	(28,030)
33	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	1	-	355,308	0	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	368,928	382,548	396,168	(ว่างเดิม)
34	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)
35	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)
36	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	-	180,000	0	1	1	1	-	-	-	0	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	(ว่างเดิม)
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	170,160	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	177,000	184,080	191,520	(14,180)
กองช่าง																			
39	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่างเดิม)
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง																			
40	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่างเดิม)
41	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)
42	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)
43	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	(11,510)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
44	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	(ว่างเดิม)
45	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	-	138,000	0	1	1	1	+1	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	(กำหนดเพิ่ม)
46	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	1	1	174,840	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	181,920	189,240	196,920	(14,570)
47	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	170,760	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,104	7,416	177,600	184,704	192,120	(14,230)
48	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	1	-	180,000	0	1	1	1	-	-	-	0	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	(ว่างเดิม)



ฝ่ายเครื่องจักรกล																			
49	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่างเดิม)
50	วิศวกรเครื่องกล	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)
51	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
52	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	166,800	0	1	1	1	-	-	-	6,672	7,008	7,320	173,472	180,480	187,800	(13,900)
53	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	1	1	192,960	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,040	8,400	200,760	208,800	217,200	(16,080)
54	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	1	1	194,040	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,400	201,840	210,000	218,400	(16,170)
55	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	-	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	(ว่างเดิม)
56	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	123,480	0	1	1	1	-	-	-	5,040	5,160	5,400	128,520	133,680	139,080	(10,290)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
57	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่างเดิม)
ฝ่ายบริหารการศึกษา																			
58	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่างเดิม)
59	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	194,640	0	1	1	1	-	-	-	8,640	7,560	7,560	203,280	210,840	218,400	(16,220)
60	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	140,400	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,120	6,000	146,640	152,760	158,760	(11,700)
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
61	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่างเดิม)



	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.วังชะพลู																		
62	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อไปเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมฯแล้ว						
63	ครู	-	1	-	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
64	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
65	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
66	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
67	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
68	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
69	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
70	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	-	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
71	ภารโรง	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
72	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)
5	รวม		72	38	16,357,968	614,400	72	72	72	+2	0	0	527,892	573,372	580,716	17,500,260	18,060,012	18,627,108	
6	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															2,625,039	2,709,002	2,794,066	
7	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															20,125,299	20,769,014	21,421,174	
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															24.46	24.04	23.61	



หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 และ พ.ศ.2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (78,363,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน **82,281,150** บาท $(78,363,000 \times 5 \%) + 78,363,000 = 82,281,150$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (82,281,150 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน **86,395,208** บาท $(82,281,150 \times 5 \%) + 82,281,150 = 86,395,207$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (86,395,207 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน **90,714,967** บาท $(86,395,207 \times 5 \%) + 86,395,207 = 90,714,967$

: ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำภายใน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและจำนวน

ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริม

การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

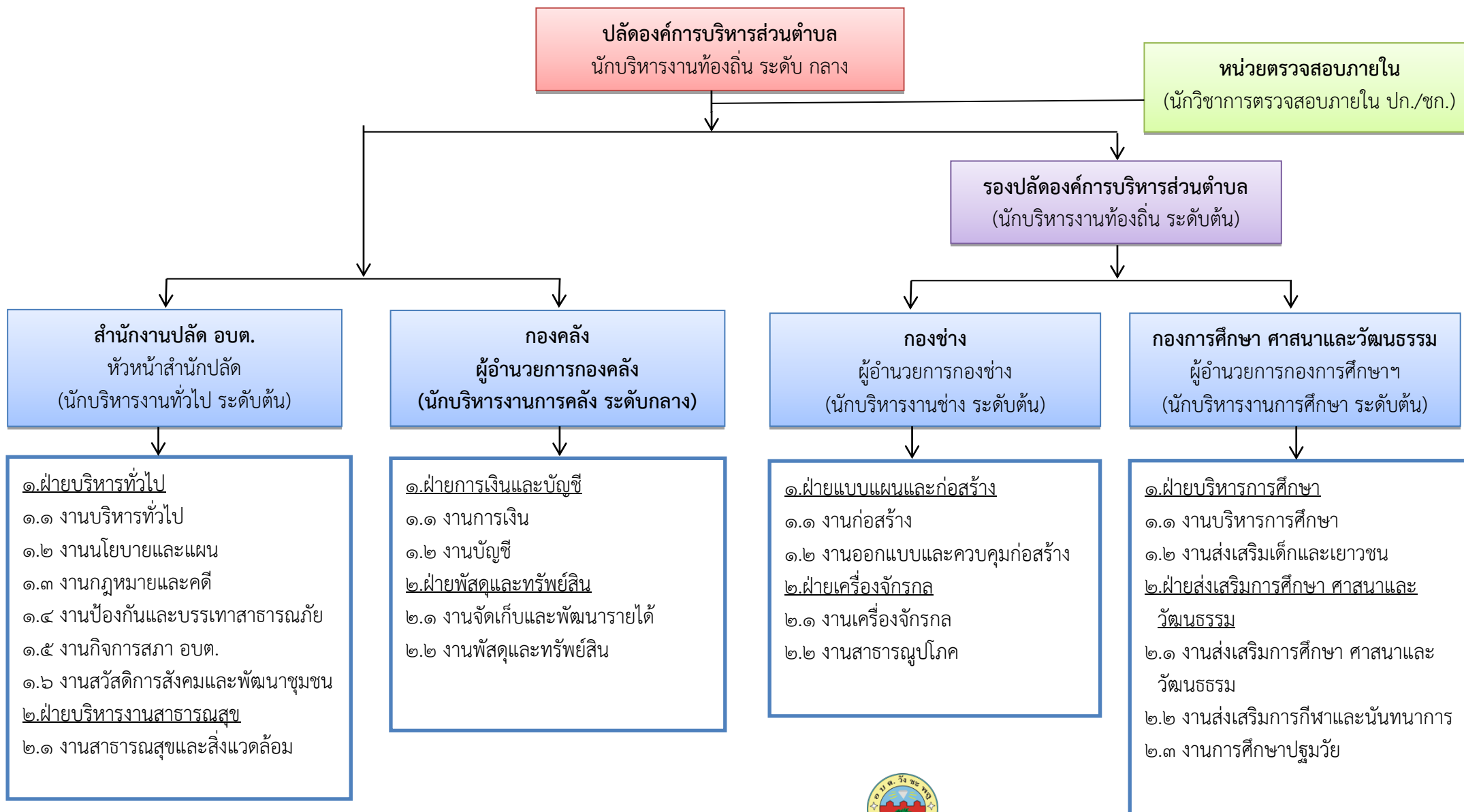
: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

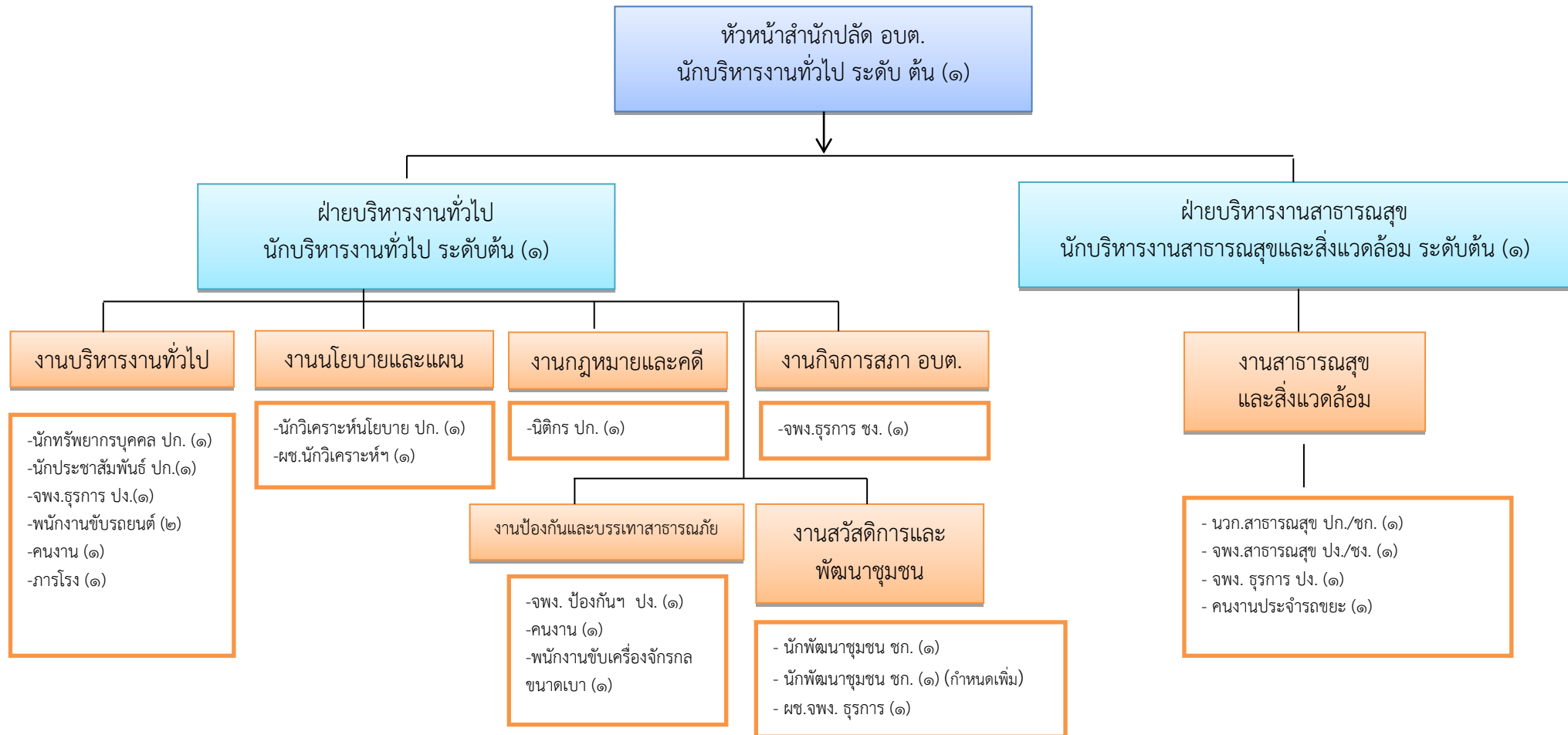
*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



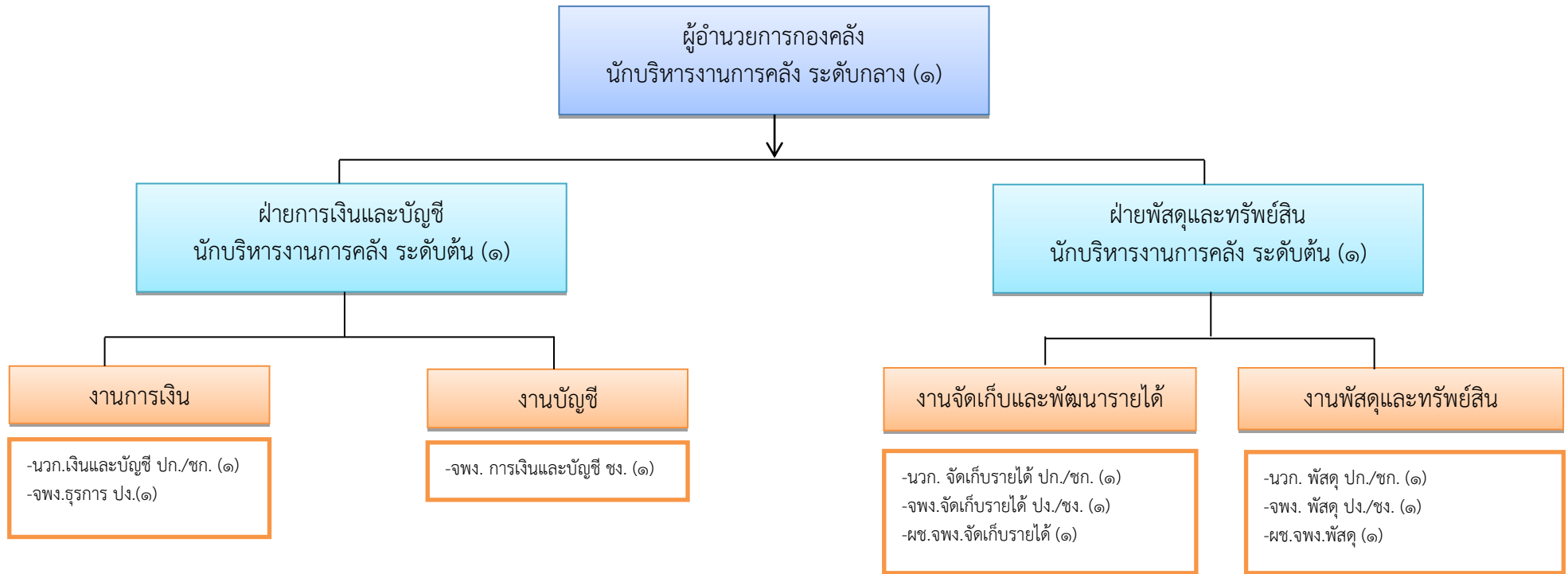
โครงสร้าง สำนักปลัด อบต.



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	๓	-	-	๖	๑	-	-	๔	๑	-	-	๕	๔	๒๓



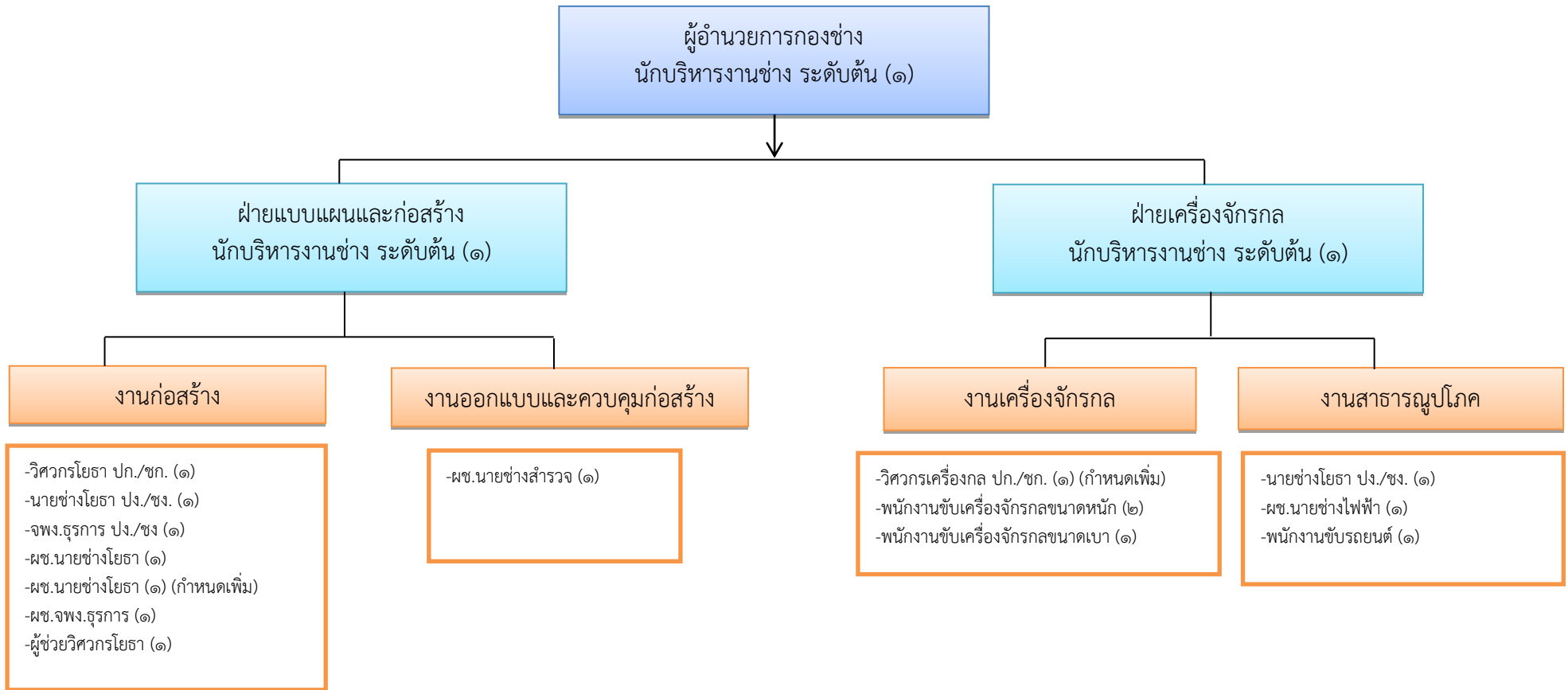
โครงสร้าง กองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	๒	๑	-	๓	-	-	-	๓	๑	-	-	๒	-	๑๒



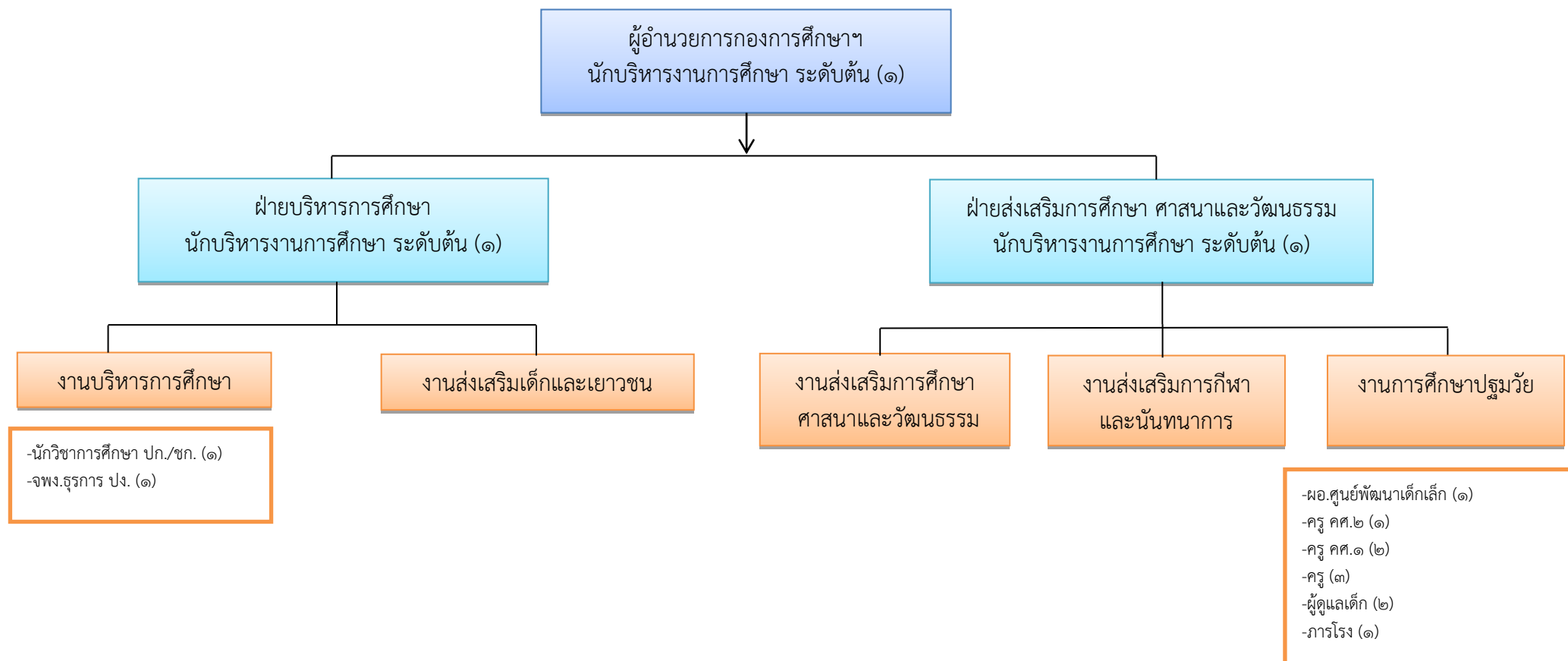
โครงสร้าง กองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	๓	-	-	๒	-	-	-	๓	-	-	-	๙	-	๑๗



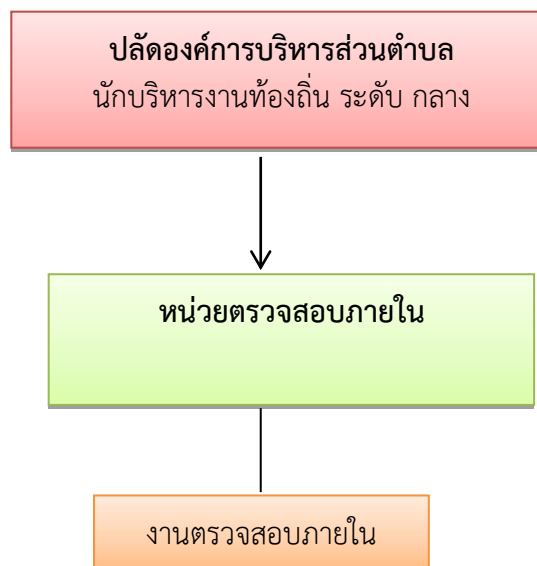
โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ครู	ผู้ช่วย ครู	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส						
จำนวน	๓	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๖	๒	-	๑	๑๕



โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส					
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๓๗

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	เงินเพิ่มอื่น	
									(x12)	ประจำ	ค่าตอบแทน	
										ตำแหน่ง	(x12)	
1	นางสาวกุลธิดา อภิชาติวิสุทธิ	ปริญญาโท (รป.ม.)	04-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	04-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	558,720	84,000	84,000	726,720
		(รัฐประศาสนศาสตร์)		(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(46,560 x 12)	(7,000 x 12)	(7,000 x 12)	
2	นายเอกนรินทร์ พระพิจิตร	ปริญญาโท (รป.ม.)	04-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	04-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	416,160	42,000	-	458,160
		(รัฐประศาสนศาสตร์)		(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(34,680 x 12)	(3,500 x 12)		
สำนักปลัด												
3	นางสาวณัฐธิดา อินทสุวรรณ	ปริญญาโท (บธ.ม.)	04-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	04-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	455,520	42,000		497,520
		(บริหารธุรกิจ)		(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(37,960x12)	(3,500 x 12)		
4	(ว่าง)	-	04-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	04-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	393,600	18,000	-	411,600
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(1,500x12)		(ว่างเดิม)
5	นายชญาณนท์ นันทดา	ปริญญาตรี (รป.บ.)	04-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	04-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	194,640	-	-	194,640
		(รัฐประศาสนศาสตร์)							(16,220x12)			
6	(ว่าง)	-	04-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	04-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
7	นายภทศ เก่งเขตวิทย์	ปริญญาตรี (วท.บ.)	04-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	04-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	382,560	-	-	382,560
		(เทคโนโลยีพัฒนาผลิตภัณฑ์)							(31,880 x 12)			
8	-	-	-	-	-	04-3-01-3801-002	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(กำหนดเพิ่ม)
9	นายนิธิ สุกใส	ปริญญาตรี (น.บ.)	04-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	04-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	222,240	-	-	222,240
		(นิติศาสตร์)							(18,520 x 12)			
10	นายภฤชญา ธีวขวงษ์	ปริญญาตรี (นศ.บ.)	04-3-01-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	04-3-01-3301-01	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	222,240	-	-	222,240
		(สารสนเทศเพื่อการสื่อสาร)							(18,520 x 12)			
11	(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)



12	นางสาวฐิติชญา จันทมาส	ปริญญาตรี (บธ.บ.) (การจัดการทั่วไป)	04-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	04-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	194,280 (16,190 × 12)	-	-	194,280
13	นางสาวกนกพร เขตศิริณุก	ปริญญาตรี (ศศ.บ.) (การจัดการทั่วไป)	04-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	04-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	244,320 (20,360 × 12)	-	-	244,320
14	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	180,000 (15,000 × 12)	-	-	180,000 (ว่างเดิม)
15	นางกัญญากัด บุญเกิดวงศ์	ปวส. (เกษตรศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	165,600 (13,800 × 12)	-	-	165,600
16	นายวิวัฒน์ ออมสินธุ์	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	157,320 (13,110 × 12)	-	-	157,320
17	นายมานพ ศิริวงศ์	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	117,480 (9,790 × 12)	-	-	117,480
18	(ว่าง)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	112,800 (9,400 × 12)	-	-	112,800 (ว่างเดิม)
19	นางเหรียญทอง ศรีฉ่ำ	ม.3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 × 12)	-	-	108,000
20	(ว่าง)	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000×12)	-	-	108,000 (ว่างเดิม)
21	นางสมหมาย ภูมิประเสริฐ	ม.3	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000 (9,000×12)	-	-	108,000
22	(ว่าง)	-	04-3-01-2104-001	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ตัน	04-3-01-2104-001	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ตัน	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500 × 12)	-	411,600 (ว่างเดิม)
23	(ว่าง)	-	04-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	04-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)



24	นางสาวณัฐนิชา ปัญญาคำ	ปริญญาตรี (พทป.บ.) (การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต)	04-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	04-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	146,640	-	-	146,640
									(12,220x12)			
25	นางสาวมณฑิตา โสพิมพ์	ปริญญาตรี (ส.บ.) (สาธารณสุขศาสตร์)	04-3-01-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	04-3-01-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	140,400	-	-	140,400
									(11,700x12)			
26	นายสมบัตร์ วงษ์คำชัย	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			
กองคลัง												
27	นางสาวสุดา ขาญเวชศาสตร์	ปริญญาโท (รป.ม.) (รัฐประศาสนศาสตร์)	04-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	04-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	529,560	67,200	67,200	663,960
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(44,130x12)	(5,600 x 12)	(5,600 x 12)	
28	นางสาวสามล คล้ายทิม	ปริญญาตรี (ศศ.บ.) (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)	04-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	04-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	468,960	18,000	-	486,960
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(39,080 x 12)	(1,500x12)		
29	(ว่าง)	-	04-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	04-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
30	นางสาวศุภกร บุระณา	ปริญญาตรี (บธ.บ.) (การบัญชี)	04-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	04-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	180,600	-	-	180,600
									(15,050x 12)			
31	นางสาวหทัยภัทร พันธ์โต	ปวส. (บริหารธุรกิจคอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	04-3-04-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	04-3-04-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	140,400	-	-	140,400
									(11,700x12)			
32	นางสาวฐิตพิชา จันทรเชื้อ	ปริญญาตรี (บธ.บ.) (การจัดการทั่วไป)	04-3-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	ต้น	04-3-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	ต้น	336,360	18,000	-	354,360
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(28,030x12)	(1,500x12)		
33	(ว่าง)	-	04-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	-	04-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
34	(ว่าง)	-	04-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	04-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
35	(ว่าง)	-	04-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	04-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)



36	(ว่าง)	-	04-3-04-2103-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	04-3-04-2103-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
37	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	180,000	-	-	180,000
									(15,000x 12)			(ว่างเดิม)
38	นางสาวชลิตา คงประจักษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	170,160	-	-	170,160
		(บริหารธุรกิจคอมพิวเตอร์ธุรกิจ)							(14,180x12)			
กองช่าง												
39	(ว่าง)	-	04-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	04-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	393,600	42,000	-	435,600
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(32,800*12)	(3,500x12)		(ว่างเดิม)
40	(ว่าง)	-	04-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	04-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	393,600	18,000	-	411,600
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(ค่ากลางเงินเดือน)		(15,000x12)	(ว่างเดิม)
41	(ว่าง)	-	04-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	04-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
42	(ว่าง)	-	04-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	04-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
43	ว่าที่ร้อยตรีหญิงอัจฉรา มารมย์	ปริญญาตรี (รป.บ.) (รัฐประศาสนศาสตร์)	04-3-05-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	04-3-05-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	138,120	-	-	138,120
									(11,510x12)			
44	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000	-	-	138,000
									(11,500x12)			(ว่างเดิม)
45	-	-	-		-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000	-	-	138,000
									(11,500x12)			(กำหนดเพิ่ม)
46	นายวีรวัฒน์ ปัจฉิมะ	ปวส. (อุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	174,840	-	-	174,840
									(14,570x12)			
47	นางสาวพิมพ์ใจ พึ่งตน	ปริญญาตรี (วท.บ.) (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	170,760	-	-	170,760
									(14,230x12)			
48	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	180,000	-	-	180,000
									(15,000x12)			(ว่างเดิม)



49	(ว่าง)	-	04-3-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	04-3-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (15,000x12)	-	411,600 (ว่างเดิม)
50	(ว่าง)	-	04-3-05-3704-001	วิศวกรเครื่องกล	ปก./ชก.	04-3-05-3704-001	วิศวกรเครื่องกล	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
51	(ว่าง)	-	04-3-05-4701-003	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	04-3-05-4701-003	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
52	นายธนวัฒน์ พากุล	ปริญญาตรี (อส.บ.) (ไฟฟ้าอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	166,800 (13,900x12)	-	-	166,800
53	นายสมพงษ์ เอกวิไล	ม.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	-	192,960 (16,080x12)	-	-	192,960
54	นายประเสริฐ แดงทอง	ม.3	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	-	194,040 (16,170x12)	-	-	194,040
55	(ว่าง)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	112,800 (9,400 x 12)	-	-	112,800 (ว่างเดิม)
56	นายวัชรกร เกตุสิงห์	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	123,480 (10,290x12)	-	-	123,480
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
57	(ว่าง)	-	04-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	04-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)
58	(ว่าง)	-	04-3-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	04-3-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500x12)	-	411,600 (ว่างเดิม)
59	นางสาวแสงดาว ศรีภูมิมา	ปริญญาตรี (ศษ.บ.) (พลศึกษา)	04-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	04-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	194,640 (16,220x12)	-	-	194,640
60	นายพิชาภ พุ่งเรือง	ปริญญาตรี (รป.บ.) (รัฐประศาสนศาสตร์)	04-3-08-4101-006	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	04-3-08-4101-006	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	140,400 (11,700x12)	-	-	140,400
61	(ว่าง)	-	04-3-08-2107-003	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	04-3-08-2107-003	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (15,000x12)	-	411,600 (ว่างเดิม)



62	(ว่าง)			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					เงินอุดหนุน (กำหนดเพิ่ม)
63	(ว่าง)	-	04-3-08-6600-035	ครู	-	04-3-08-6600-035	ครู	-				เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
64	นางนงลักษณ์ ก้อนทอง	ปริญญาตรี (ศษ.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	04-3-08-6600-036	ครู	-	04-3-08-6600-036	ครู	-				เงินอุดหนุน
65	นางสาววิตรี จุฑาเสวต	ปริญญาตรี (ศษ.บ.) (การบริหารการศึกษา)	04-3-08-6600-037	ครู	-	04-3-08-6600-037	ครู	-				เงินอุดหนุน
66	นางวรรณภา วิชาพร	ปริญญาตรี (ศษ.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	04-3-08-6600-038	ครู	-	04-3-08-6600-038	ครู	-				เงินอุดหนุน
67	นางอรุณี บาร์มีรังสิกุล	ปริญญาตรี (ศษ.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	04-3-08-6600-040	ครู	-	04-3-08-6600-040	ครู	-				เงินอุดหนุน
68	นางสาวอติตยา แก้วเชียงทอง	ปริญญาตรี (ศษ.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	04-3-08-6600-041	ครู	-	04-3-08-6600-041	ครู	-				เงินอุดหนุน
69	นางวิภารัตน์ พิลิก	ปริญญาตรี (ค.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-				เงินอุดหนุน
70	(ว่าง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-				เงินอุดหนุน
71	(ว่าง)	ม.6	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 (ว่างเดิม)
หน่วยตรวจสอบภายใน												
72	(ว่าง)	ปริญญาตรี	36-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	36-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ 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 ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน 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. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

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. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด 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. การสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

ที่ ๑๖๔ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | |
|---|------------------------|
| ๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู | 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 ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

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

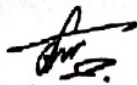
๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มี อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มี อยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังคนตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๗
วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

.....

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลูที่ ๑๖๔ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

.....

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อพิจารณา

- พิจารณาขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

สำนักปลัด

- ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

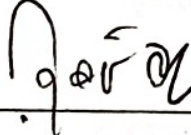
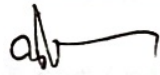
รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๗

วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ นายก อบต.วังชะพลู	ประธานกรรมการฯ		
๒	นางสาวกุลธิดา อภิชาติวิสุทธิ ปลัด อบต.วังชะพลู	กรรมการ		
๓	นายเอกนรินทร์ พระพิจิตร รองปลัด อบต.วังชะพลู	กรรมการ		
๔	นางสาวสุดา ขาญเวชศาสตร์ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๕	นางสาวณัฏฐิดา อินทสุวรรณ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ		
๖	นายชญานนท์ นันท์ตา นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๗

วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ	นายก อบต. วังชะพลู	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวกุลธิตา อภิชาติวิสุทธิ	ปลัด อบต. วังชะพลู	กรรมการ
๓. นายเอกรินทร์ พระพิจิตร	รองปลัด อบต. วังชะพลู	กรรมการ
๔. นางสาวณัฏฐธิตา อินทสุวรรณ์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๕. นายชฎานนท์ นันทตา	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

นางสาวสุตา ขาญเวชศาสตร์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
-------------------------	--------------------	---------

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู เป็นประธานในที่ประชุม กล่าวเปิดประชุมพร้อมดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ
นายก อบต. วังชะพลู
(ประธานกรรมการ)

เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ที่ ๑๖๔ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ 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. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของ
ส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ
องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงิน
งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ

นายก อบต. วังชะพลู

(ประธานกรรมการ)

เรื่องเพื่อพิจารณา

- พิจารณาขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

สำนักปลัด

- ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

จำนวน ๑ อัตรา

น.ส. ณัฏฐธิดา อินทสุวรรณ

หัวหน้าสำนักปลัด

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่
๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๓๕ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน
ตำบลหากองค์การบริหารส่วนตำบล มีเหตุผลความจำเป็นต้องปรับปรุงการ
กำหนดตำแหน่ง เพื่รองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือ
ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอปรับปรุงการ
กำหนดตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)
เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

นายศรีโพธิ์ ชัยการนาวิ
นายก อบต. วังชะพลู
(ประธานกรรมการฯ)

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

น.ส. ณัฏฐธิดา อินทสุวรรณ
หัวหน้าสำนักปลัด

การปรับปรุงแผนอัตราากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙
ได้นำกรอบเดิม คือ กรอบอัตราากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มาประกอบการพิจารณาตามเอกสารที่แจก
ให้กรรมการทุกท่านแล้ว พิจารณาว่าเห็นควรให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือไม่

นายศรีโพธิ์ ชัยการนาวิ
นายก อบต. วังชะพลู
(ประธานกรรมการฯ)

เชิญหัวหน้าสำนักปลัด ชี้แจงตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าจะพิจารณาเพิ่มหรือ
ลด หรือไม่ประการใด

น.ส. ณัฏฐธิดา อินทสุวรรณ
หัวหน้าสำนักปลัด

ขออนุญาตชี้แจงรายละเอียดตามการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกำแพงเพชร

ที่	ชื่อตำแหน่ง	อัตรา เดิม	อัตราที่คาดว่าจะขอใช้ใหม่			กำลังคนที่ต้องมีการเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			จำนวนเวลา 3 ปี จำนวน			เพิ่ม/ลด			
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
2	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	ผู้อำนวยการ								
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป									
4	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
5	นักบริหารงานบุคคล ป.๓/๓๐	1	1	1	1	-	-	-	
6	นักบริหารงานนโยบายและแผน ป.๓/๓๐	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
7	นักพัฒนาชุมชน ป.๓/๓๐	1	1	1	1	-	-	-	
8	นักพัฒนาชุมชน ป.๓/๓๐	-	1	1	1	+1	-	-	ว่างเดิม
9	นิติกร ป.๓/๓๐	1	1	1	1	-	-	-	
10	นักประชาสัมพันธ์ ป.๓/๓๐	1	1	1	1	-	-	-	
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ป.๓/๓๐	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
12	เจ้าพนักงานธุรการ ป.๓/๓๐	1	1	1	1	-	-	-	
13	เจ้าพนักงานธุรการ ป.๓/๓๐	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)								
14	ผู้ช่วยนักบริหารงานชุมชนและสังคม	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
16	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
17	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
18	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)								
19	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
20	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
21	ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบ...

กรอบอัตราค่าจ้าง ปี ระหว่างปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู อำเภอชานุมานต์กันบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

22	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ๖)	1	1	1	1	-	-	-	รวม
23	นักวิชาการสาธารณสุข ป.๖/๓๓	1	1	1	1	-	-	-	รวม
24	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ป.๖/๓๔	1	1	1	1	-	-	-	
25	เจ้าพนักงานสุขภาพ ป.๖/๓๕	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)								
26	คนงานประจำตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม								
27	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ๖/๓๖)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ									
28	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ๖/๓๗)	1	1	1	1	-	-	-	
29	นักวิชาการสาธารณสุข ป.๖/๓๘	1	1	1	1	-	-	-	รวม
30	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ป.๖/๓๙	1	1	1	1	-	-	-	
31	เจ้าพนักงานสุขภาพ ป.๖/๔๐	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค									
32	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ๖/๔๑)	1	1	1	1	-	-	-	
33	นักวิชาการสาธารณสุข ป.๖/๔๒	1	1	1	1	-	-	-	รวม
34	นักวิชาการสาธารณสุข ป.๖/๔๓	1	1	1	1	-	-	-	รวม
35	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ป.๖/๔๔	1	1	1	1	-	-	-	รวม
36	เจ้าพนักงานสุขภาพ ป.๖/๔๕	1	1	1	1	-	-	-	รวม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขภาพ	1	1	1	1	-	-	-	รวม
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขภาพ	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม								
39	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ๖/๔๖)	1	1	1	1	-	-	-	รวม
ฝ่ายควบคุมและบำบัดเสีย									
40	หัวหน้าฝ่ายควบคุมและบำบัดเสีย (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ๖/๔๗)	1	1	1	1	-	-	-	รวม
41	วิศวกรโยธา ป.๖/๔๘	1	1	1	1	-	-	-	รวม
42	นายช่างโยธา ป.๖/๔๙	1	1	1	1	-	-	-	รวม
43	เจ้าพนักงานสุขภาพ ป.๖/๕๐	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
44	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	รวม
45	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	1	+1	-	-	รวม
46	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
47	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขภาพ	1	1	1	1	-	-	-	
48	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	1	1	1	1	-	-	-	รวม
ฝ่ายเครื่องจักรกล									
49	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ๖/๕๑)	1	1	1	1	-	-	-	รวม
50	วิศวกรเครื่องจักรกล ป.๖/๕๒	1	1	1	1	-	-	-	รวม
51	นายช่างโยธา ป.๖/๕๓	1	1	1	1	-	-	-	รวม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
52	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
53	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล	1	1	1	1	-	-	-	
54	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล	1	1	1	1	-	-	-	
55	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล	1	1	1	1	-	-	-	รวม
56	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม								
57	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ๖/๕๔)	1	1	1	1	-	-	-	รวม
ฝ่ายบริหารการศึกษา									
58	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ๖/๕๕)	1	1	1	1	-	-	-	รวม
59	นักวิชาการศึกษา ป.๖/๕๖	1	1	1	1	-	-	-	
60	เจ้าพนักงานสุขภาพ ป.๖/๕๗	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู อำเภอวารินชำราบ จังหวัดกำแพงเพชร

ปีงบประมาณที่ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๓)								
61	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-
62	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-
63	ครู	1	1	1	1	-	-	-
64	ครู	1	1	1	1	-	-	-
65	ครู	1	1	1	1	-	-	-
66	ครู	1	1	1	1	-	-	-
67	ครู	1	1	1	1	-	-	-
68	ครู	1	1	1	1	-	-	-
69	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-
70	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-
71	ช่างไม้	1	1	1	1	-	-	-
	รวม	70	72	72	72	-	-	-

ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๙ ก่อนและหลังเพิ่มอัตรากำลัง ดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	งบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล (ก่อนปรับโครงสร้าง)	งบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล (หลังปรับโครงสร้าง)	หมายเหตุ
๘๒,๒๘๑,๑๕๐.๐๐	๑๙,๙๖๕,๔๒๖.๐๐	๒๐,๔๕๘,๗๔๖.๐๐	กำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปก/ชก ๑ อัตรา กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา ๑ อัตรา
	คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๒๖	คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘๖	

นายศรีโพธิ์ ชัยนการนาวิ
นายก อบต. วังชะพลู
(ประธานกรรมการ)

มติที่ประชุม

นายศรีโพธิ์ ชัยนการนาวิ
นายก อบต. วังชะพลู
(ประธานกรรมการ)

น.ส. ณัฏฐธิดา อินทสุวรรณ
หัวหน้าสำนักปลัด

ระเบียบวาระที่ ๕
ที่ประชุม

จากรายละเอียดข้อมูลของกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมเห็นชอบตามที่เสนอหรือไม่

มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ขอให้เลขานุการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร

รับทราบ พิจารณาดำเนินการ

เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี -

นายศรีโพธิ์...

นายศรีโพธิ์ ชัยการนาวิ
นายก อบต. วังชะพลู
(ประธานกรรมการฯ)

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

หากไม่มีเรื่องใดแล้ว ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ร่วมกันพิจารณา
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ในครั้งนี้ และขอปิดการประชุม

(ลงชื่อ).....ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นายชญานนท์ นันทดา)

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวณัฏฐิตา อินทสุวรรณ)

หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการและเลขานุการ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร (ก.อบต.จังหวัดกำแพงเพชร)
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗

วันศุกร์ที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๓๐ น.

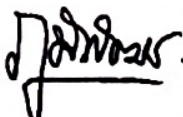
ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด (ชั้น ๒) ศาลากลางจังหวัดกำแพงเพชร

ผู้มาประชุม

๑.	นายอนุชา	พิสดาน	รองผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร ปฏิบัติราชการแทน ผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร	ประธานกรรมการ
๒.	นายกองเอกชัยพฤกษ์	เชียรธานีรักษ์	ปลัดจังหวัดกำแพงเพชร	กรรมการ
๓.	นายสกุลเพชร	พิกุลประเสริฐ	หัวหน้าสำนักงานจังหวัดกำแพงเพชร	กรรมการ
๔.	น.ส.ปัทมา	เลาหิบุรรัตน์	คลังจังหวัดกำแพงเพชร	กรรมการ
๕.	นายโชคชัย	รักเกื้อ	นายอำเภอเมืองกำแพงเพชร	กรรมการ
๖.	นายธนะเมษฐ์	มหาวงศนันท์	รักษาราชการแทนโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดกำแพงเพชร	กรรมการ
๗.	น.ส.ชนานันท์	สอาด	แทนหัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดกำแพงเพชร	กรรมการ
๘.	นายสิทธิชัย	ณ รังษี	แทนนายอำเภอคลองขลุง	กรรมการ
๙.	นายประดิษฐ์	คุณนาเมือง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะโอน	กรรมการ
๑๐.	นายสม	กลัดอยู่	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลานดอกไม้	กรรมการ
๑๑.	นายเกาหลี	แพงมี	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้	กรรมการ
๑๒.	นายอุทัย	สุขวิวัฒน์	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปางตาไว	กรรมการ
๑๓.	นายชัชวาลย์	ดีประสิทธิ์	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลยางสูง	กรรมการ
๑๔.	นายวิรัตน์	อรรควงษ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลานกระบือ	กรรมการ
๑๕.	นายยุทธภูมิ	ใจสุวรรณ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลานดอกไม้ตก	กรรมการ
๑๖.	สืบทารวจเอก	ทองปาน โตอ่อน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังไทร	กรรมการ
๑๗.	นายนิรศร์	ศรีโพธิ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๘.	นายโชคดี	สุทธะมุสิก	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๙.	นายวิญญู	ภักดีอักษร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๐.	นายหมวดเอก	รวีโรจน์ ส่องศรี	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๑.	นางจันทร์ทิพา	ยอดนิล	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๒.	นายสันติ	รักพานิชมณี	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๓.	นายอวยพร	สุริวงศ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๔.	นายชัยวัฒน์	วัฒนศิริ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๕.	นายวิชัย	พรกระแส	ท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร	กรรมการ
๒๖.	นายภูมิพัฒน์	เชื้อเมืองพาน	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	เลขานุการ
๒๗.	นายเชมณัฐ	ตั้งตระกูลวงศ์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๘.	น.ส.วิจิตรา	กิงวาล	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑.	นายธวัชชัย	เกตุพันธุ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ติดภารกิจ
๒.	นายขจรศักดิ์	อินทพงษ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยั้ง	ติดภารกิจ



/ เริ่มประชุม....

ประธาน

๔.๗ เรื่อง ขอบความเห็นชอบการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต. (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
เชิญฝ่ายเลขา

น.ส.วิจิตรา กังวาล**นักส่งเสริมการ****ปกครองท้องถิ่น****ชำนาญการ****ผู้ช่วยเลขานุการ****๑. เรื่องเดิม**

อบต.ในเขตจังหวัด จำนวน ๓๔ แห่ง รายงานขอความเห็นชอบกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต. รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระที่ ๔.๗

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดกำแพงเพชร ได้จัดประชุมคณะกรรมการ
ตรวจสอบโครงสร้างและอัตรากำลังของ อบต. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

๒.๒ คณะกรรมการตรวจสอบโครงสร้างและอัตรากำลังของ อบต. ได้พิจารณา
ตรวจสอบและมีความเห็นตามที่ อบต. ขอความเห็นชอบในการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๓. ข้อกฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลของ อบต. ให้ อบต. แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ อบต. ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| (๑) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะทำงาน |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะทำงาน |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะทำงาน |

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังของ อบต.
โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้อง
ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ใน อบต. ตลอดจนภาระ
ค่าใช้จ่ายของ อบต. ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงิน งบประมาณของ อบต. โดยกำหนด
เป็นแผนอัตรากำลังของ อบต.ในระยะ ๓ ปี

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

๔. ข้อพิจารณา

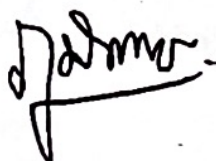
ฝ่ายเลขานุการฯ พิจารณาจากเอกสารที่ อบต. ได้ เสนอแล้วเห็นว่าการดำเนินการเป็นไป
ตามประกาศหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องแล้ว และมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล
ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่เกินร้อยละ ๔๐
จึงเห็นควรให้ความเห็นชอบตามเสนอ

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนเสนอมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ
การกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบให้กำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗"

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๔ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสถานศึกษา (โรงเรียนและหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ในสังกัดให้กำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามอัตราส่วนศึกษานิเทศก์ต่อสถานศึกษา ได้ตามอัตราส่วนศึกษานิเทศก์ ๑ อัตรา ต่อสถานศึกษา ๔ แห่ง และหากมีเศษจำนวนสถานศึกษา ตั้งแต่ ๒ แห่งขึ้นไป ให้มีตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เพิ่มได้อีก ๑ อัตรา

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีจำนวนสถานศึกษา (โรงเรียนและหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ไม่เป็นไปตามที่กำหนด หากประสงค์จะกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สถานศึกษา (โรงเรียนและหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ในแต่ละแห่งจะต้องมีจำนวนเด็ก ๕๐ คนขึ้นไป โดยให้เสนอปริมาณงานอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จำนวนสถานศึกษา หลักสูตรการจัดการศึกษา จำนวนพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนเด็ก และเหตุผลความจำเป็น เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ เป็นรายกรณี

ข้อ ๕ องค์การบริหารส่วนตำบลใดที่มีจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์มากกว่าที่กำหนดตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้ ให้คงจำนวนตำแหน่งไว้ตามเดิม หากต่อมาตำแหน่งว่างไม่ว่าด้วยกรณีใด ๆ ให้ยุบตำแหน่งนั้นให้คงเหลือเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่กำหนดตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้

ข้อ ๖ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการในวันหรือก่อนวันที่หลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้มีผลใช้บังคับให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเดิมต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายชาติป รุจนเสรี)

ผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ประธาน

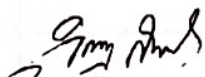
ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

มีท่านใดจะเสนอเรื่องใดอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา

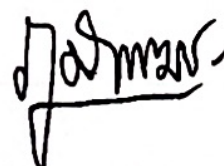
๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึก

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(น.ส.วิจิตรา กังวาล)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ
 ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดกำแพงเพชร

วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

(นายภูมิพัฒน์ เชื้อเมืองพาน)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดกำแพงเพชร

วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

ลำดับ	อปท.	ตำแหน่งที่ขอยุบ		ความเห็น ของ อนุกรรมการฯ	มติ ก.อบต. จังหวัดกำแพงเพชร	ตำแหน่งที่ขอเพิ่มใหม่		งบประมาณ รายจ่ายประจำปี/ รายจ่ายหมวด เงินเดือน/ค่าจ้าง	ความเห็น อนุกรรมการฯ	มติ ก.อบต. จังหวัดกำแพงเพชร
		ตำแหน่ง / เลขที่ตำแหน่ง / ส่วนราชการ	จำนวน	ตำแหน่ง / เลขที่ตำแหน่ง / ส่วนราชการ		ตำแหน่ง / เลขที่ตำแหน่ง / ส่วนราชการ	จำนวน			
๗	อบต.วังชะพลู อ.ชาณุวรลักษบุรี					ส่วนนักปลัด อบต. ๑) พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (กำหนดตัวแห่ง) จากการวิเคราะห์ปริมาณงานสามารถ กำหนดตำแหน่งได้ ๒.๐๐ อัตรา กองช่าง ๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (กำหนดตัวแห่ง) จากการวิเคราะห์ปริมาณงานสามารถ กำหนดตำแหน่งได้ ๓.๐๒ อัตรา	+๑	๘๒,๒๘๑,๑๕๐ ๒๐,๔๕๘,๗๔๖ (ก่อนปรับ) ๒๔.๒๖ (หลังปรับ) ๒๔.๘๖	☒ เห็นควร ☐ ไม่เห็นควร	☒ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
							+๑		☒ เห็นควร ☐ ไม่เห็นควร	☒ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ

นางนงนุช