

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู
อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกำแพงเพชร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดสอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้ กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยได้ดำเนินการตามนัยหนังสือ สำนักงาน ก.จ. , ก.ท. , และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ที่ได้รับความเห็นชอบแล้ว ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้ เป็นกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๖

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ที่ ๑๖๔ / ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖
- สำเนาบันทกฤษฎาณการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ 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 สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

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 เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา 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 โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

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 สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น



๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ คล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงาน แบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอใน การที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ได้สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การ บริหารส่วนตำบลวังชะพลู พบปัญหาและความต้องการของประชาชน เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้



๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

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

ความต้องการ

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

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- การว่างงานนอกฤดูเก็บเกี่ยว เนื่องจากไม่มีอาชีพเสริม
- ความยากจนไม่มีเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- เกษตรกรขาดความรู้

ความต้องการ

- จัดฝึกอาชีพอาชีพเสริมช่วงหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- ส่งเสริมสนับสนุนประชาชนในการอบรมให้ความรู้ในด้านการผลิต ผลผลิตทางการเกษตร

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- การแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- 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
- ให้ความรู้ในการคัดแยกขยะต้นทางจากครัวเรือน เพื่อลดปริมาณขยะ

๖. ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสุขภาพ
- การจัดสุขลักษณะของครัวเรือนไม่ถูกต้องตามสุขลักษณะ
- ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในเรื่องสุขอนามัยขั้นพื้นฐาน

ความต้องการ

- ส่งเสริมการให้ประชาชนเข้าถึงการรับบริการสาธารณสุขพื้นฐาน
- ส่งเสริมการจัดสุขลักษณะของครัวเรือนให้ถูกต้องตามสุขลักษณะและการสุขาภิบาล
- การอบรมให้ความรู้เรื่องสุขอนามัยขั้นพื้นฐาน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนไม่ทั่วถึง
- เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ



- ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

ความต้องการ

- จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
- จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. ภารกิจ 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) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

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) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

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 จัดคอร์รัปชันสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉีกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล



(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ

๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทunesทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ พื้นฟูและป้องกันการทลายทรัพยากรธรรมชาติ

(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 พัฒนานโยบายการบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ที่มีหลักการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นหน่วยบริการสังคมที่ดีมีมาตรฐานด้วยการส่งเสริม สร้างความร่วมมือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพ และยกระดับแก่สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญของ ตำบลวังชะพลู พร้อมทั้งสร้างเสริมกระบวนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดีมีมาตรฐาน สร้างความ สะดวก ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อรองรับการ บริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๑.๒ สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เพื่อพัฒนาระดับการขับเคลื่อนไปสู่ทิศทาง ของเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน

๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการประสานงานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงาน ทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ และพื้นที่อื่นๆ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

๑.๔ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและพัฒนารายได้ ให้มีความทั่วถึง เป็นธรรม รับ ฟังความคิดเห็นจากประชาชนตามครรลองระบอบประชาธิปไตย ตั้งแต่เริ่มกระบวนการ ร่วมคิด ร่วมตรวจสอบ โปร่งใสและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ

๒. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ ดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุงถนนสายหลัก ถนนสายรอง เพื่ออำนวยความสะดวกในการคมนาคมขนส่งผลผลิตทางการเกษตร ตลอดจนพื้นที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของ ประชาชน

๒.๒ ปรับปรุงและพัฒนาพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร เพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์น้ำใช้เพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ

๒.๓ จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะซึ่งส่องแสงสว่างตามถนน ชุมชน อย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิด ความปลอดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ การขยายเขตไฟฟ้า และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่

๒.๔ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง

๒.๕ ประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณ โครงการ ขอความร่วมมือกับส่วนรา การ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ภาคส่วนต่าง ๆ

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ใช้วิถีชีวิตนาระบบเศรษฐกิจแบบ พอเพียงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

๓.๒ ส่งเสริมการผลิตสินค้าในชุมชนและสินค้าที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้มีการ สร้างงานสร้างเงิน สร้างรายได้ในชุมชนให้มีการอยู่ดีกินดี มีสุข

๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ ในตำบล

๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมการดำเนินงานของ อสม. เพื่อขับเคลื่อนการ ทำงานด้านสุขภาพให้กับประชาชน



๔. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

๔.๑ ส่งเสริมด้านการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ให้ได้มาตรฐาน

๔.๒ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพ โดยจัดให้มีการสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้เด็กมีพื้นฐานที่ดีในการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น

๔.๓ ให้การส่งเสริมและจัดสวัสดิการแก่เด็กผู้ด้อยโอกาส คนพิการ คนชรา และผู้สูงอายุ อย่างทั่วถึง สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขในสังคม

๔.๔ อนุรักษ์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด 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 วัดวาอารามในตำบลให้เป็นศาสนสถานที่เป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชน

๖.๓ สนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่เยาวชนและประชาชนเพื่อให้เกิดสังคมแห่งความสงบสุข

๗. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ อนุรักษ์ปลูกจิตสำนึกของเด็กเยาวชนและประชาชนในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาลิงแวดล้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแยกกำจัดขยะและดูแลรักษาความสะอาด



๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุนประชาชนให้บำบัดฟื้นฟู รักษาและทวงหนี้ซึ่ง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๓ รณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่
เกิดจากแหล่งผลิตต่าง ๆ

๕.๑๐ การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู
การวิเคราะห์ศักยภาพของตำบลวังชะพลู ตามหลัก SWOT ANALYSIS

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- ตำบลวังชะพลูมีแหล่งกักเก็บน้ำหลายแห่งทำ ให้น้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอเกือบทั้ง ปี	- มีแหล่งกักเก็บน้ำที่กำลังมีการขุดลอก ทำ ให้ระบบการส่งน้ำและการระบายน้ำ เพื่อการเกษตรของตำบลวังชะพลูเพียงพอ
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- พื้นที่เพื่อการเกษตรที่อยู่นอกเขตชลประทาน ในฤดูแล้งไม่สามารถเก็บกักน้ำได้และในฤดู ฝนไม่สามารถระบายน้ำได้ทันทำให้เกิดน้ำ ท่วมซ้ำซากในพื้นที่เดิม ๆ - วัชพืชในคลองมีมาก	- เกษตรกรในตำบลวังชะพลูต้องประสบ ความเสียหายแก่พืชผลทางการเกษตรทำ ให้สืบเนื่องไปถึงปัญหาสังคมด้วย
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- โครงการชลประทานจังหวัดกำแพงเพชร ปรับปรุงขุดลอกคลองส่งน้ำสายใหญ่ MC – วังยาง ซึ่งจะผ่านในพื้นที่ของตำบลอื่น ๆ มายัง ตำบลวังชะพลู - ก่อสร้างระบบประปาขนาดใหญ่ทุกหมู่ - ขุดลอกคลองเพื่อการระบายน้ำ	- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรของตำบลวังชะพลู จะทำปริมาณน้ำมากขึ้นและสามารถ เพิ่มผลผลิตทางการเกษตรได้มากกว่าเดิม
๔. ปัญหาอุปสรรค หรือข้อจำกัด (THREAT)	หลังจากการปรับปรุงขุดลอกคลองส่งน้ำสาย ใหญ่ MC-วังยาง จะทำให้ระดับคลองย่อย ภายในตำบลสูงกว่าคลองใหญ่ทำให้การระบาย น้ำเข้าสู่พื้นที่การเกษตรไม่ดีเท่าที่ควรและ เนื่องจากงบประมาณพื้นที่มีจำกัดจึงไม่พอเพียง ต่อการทำโครงการแก้ไข	- พื้นที่ดินในการขุดลอกเพื่อขยายขนาด คลองส่งน้ำภายในตำบลมีจำกัด -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 การสานส้อมไก่อ เป็นต้น	- มีการพัฒนาฝีมือในกลุ่มผลิตภัณฑ์อื่น ๆ นอกเหนือจากที่มีอยู่เพื่อให้เกิดความหลากหลายในผลิตภัณฑ์
๔. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT)	- งบประมาณในการจัดฝึกอบรมอาชีพมีไม่เพียงพอในการจัดฝึกอบรมด้านอาชีพและงานฝีมือ	- ประสานกับหน่วยงานอื่นในการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนในการจัดฝึกอบรมด้านการส่งเสริมอาชีพ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

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



ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- มีบุคลากรในการเฝ้าระวังตรวจยาเสพติดค่อนข้างจำกัด และยาเสพติดก็ยังคงมีการแพร่ระบาดอย่างเป็นระยะในเวลาที่เจ้าหน้าที่ไม่มีการตรวจค้น	- เยาวชนมีความเข้าใจถึงพิษภัยของยาเสพติดมากขึ้น
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- ให้หมู่บ้านที่ปลอดยาเสพติดแล้วสามารถป้องกันไม่ให้ยาเสพติดย้อนกลับเข้ามาในชุมชนได้อีก - อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดูแลผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	- ทุกองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนร่วมกันช่วยเหลือหมู่บ้านชุมชนให้ปราศจากการแพร่ระบาดของยาเสพติด - อบต.วังชะพลูจัดทำแผนงานการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคมทั้งด้านการดูแลสวัสดิการสังคม การส่งเสริมให้มีอาชีพสามารถยังชีพด้วยตนเอง
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 มีตลาด เพื่อการค้ามีเงินทุนเวียนในตำบล ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๔. ปัญหาอุปสรรค หรือข้อจำกัด (THREAT)	- พื้นที่บางส่วนยังมีปัญหาทั้งฤดูแล้งและฤดูฝน - อาชีพเสริมหรือกลุ่มอาชีพในระดับหมู่บ้านยังไม่เข้มแข็งที่จะทำให้การเพิ่มรายได้มีน้อย	- สำรวจพื้นที่ที่ประสบปัญหาซ้ำซากเพื่อ แก้ไขปัญหาให้เหมาะสม จัดตั้งกลุ่มอาชีพ ทุกหมู่บ้าน ให้มีความเข้มแข็งและ มีการฝึกอาชีพเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้

๕. ด้านบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- ประชาชนให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมและ ช่วยกันดูแลรักษาสภาพแวดล้อมให้ยังคง สภาพสมบูรณ์	- สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เป็นแหล่ง ท่องเที่ยว
๒. จุดอ่อน (WEAKNESS)	- ปริมาณขยะเป็นจำนวนมากที่ยังไม่มีระบบ การกำจัดที่ถูกต้องเป็นสาเหตุทำให้เกิดมลพิษ ทางสิ่งแวดล้อม - การใช้สารเคมีทางการเกษตรทำให้เกิดมลพิษ ทางอากาศและ ทางน้ำ	- ระบบการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ ต้องใช้งบประมาณสูง
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- ประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ศักยภาพด้านงบประมาณเช่น เทศบาล ที่ สามารถก่อสร้างระบบการกำจัดขยะได้	- จัดหาเครื่องมือเครื่องจักรในการกำจัดขยะ ของตำบลไปดำเนินการร่วมกับท้องถิ่น ไกล่เคียง
๔. ปัญหาอุปสรรค หรือข้อจำกัด (THREAT)	- พื้นที่สำหรับจัดทำถังขยะเพื่อฝังกลบยังไม่มี อบต.วังชะพลูยังมีงบประมาณไม่เพียงพอ สำหรับการจัดระบบการกำจัดขยะ ที่มีคุณภาพ	- ร่วมกับท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อร่วมกัน จัดการการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม - ให้ความรู้ในการคัดแยกขยะต้นทาง แก่ประชาชนเพื่อลดปริมาณขยะที่จะ กำจัด



๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- ภายในตำบลวังชะพลูมีศิลปวัฒนธรรม มีประเพณีที่ดั้งเดิม 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 ตามกระแสนิยมทำให้ค่านิยมเปลี่ยนไปจากประเพณีดั้งเดิม 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. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีโอกาสในการร่วมจัดการศึกษาให้ตรงกับสภาพท้องถิ่น	- เกิดบูรณาการระหว่างหน่วยงานการศึกษา กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้หลักสูตรการศึกษามีความสอดคล้องกับชุมชน
๔. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT)	- การรับถ่ายโอนกิจการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์มาบริหารงาน	- กำหนดส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมเข้าเป็นส่วนราชการของ อบต. วังชะพลู เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการรับโอนจากส่วนกลาง

๘. ด้านสาธารณสุข

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



๖. การกิจหลัก 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 ๔๐ อัตรา พนักงานครูจำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๗๐ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลูมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป



วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT) ระดับตัวบุคคล

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT) ระดับตัวบุคคล

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT) ระดับองค์กร

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



วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT) ระดับองค์กร

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

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา อบต. - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 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 ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

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	-	-	-	
	สำนักปลัด								
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป									
4	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
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	นิติกร ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
9	นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
11	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
12	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)								
13	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
15	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
16	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
17	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)								
18	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
19	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
20	ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข									
21	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
22	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	1	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
23	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
24	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
25	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)								
27	คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
	กองคลัง								
28	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายการเงินและบัญชี									
29	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
30	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
31	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
32	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	



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



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คิดว่าจะใช้				อัตราภาษีเงินได้				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				ตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				เพิ่ม/ลด											
								2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569				
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ก.ส	1	1	558,720	168,000	1	1	1	1	1	1	19,680	19,560	20,280	746,400	765,960	786,240	(46,560)				
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ค.น	1	1	416,160	42,000	1	1	1	1	1	1	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	(34,680)				
สำนักปลัด อบต.																							
3	พน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.น	1	1	455,520	42,000	1	1	1	1	1	1	13,440	14,160	15,480	510,960	525,120	540,600	(37,960)				
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป																							
4	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.น	1	1	442,320	18,000	1	1	1	1	1	1	13,200	13,440	14,160	473,520	486,960	501,120	(36,860)				
5	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	1	1	194,640	0	1	1	1	1	1	1	8,640	7,560	7,560	203,280	210,840	218,400	(16,220)				
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)				
7	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	1	1	382,560	0	1	1	1	1	1	1	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	(31,880)				
8	นิติกร	ป.ก.	1	1	222,240	0	1	1	1	1	1	1	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	(18,520)				
9	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	1	1	222,240	0	1	1	1	1	1	1	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	(18,520)				
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ม/ชก	1	-	297,900	0	1	1	1	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)				
11	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	1	1	194,280	0	1	1	1	1	1	1	8,760	9,240	9,000	203,040	212,280	221,280	(16,190)				
12	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	1	1	244,320	0	1	1	1	1	1	1	7,920	8,160	8,400	252,240	260,400	268,800	(20,360)				
พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
13	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	-	180,000	0	1	1	1	1	1	0	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	(15,000)					
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	165,600	0	1	1	1	1	1	6,720	6,960	7,200	172,320	179,280	186,480	(13,800)					
15	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	157,320	0	1	1	1	1	1	6,360	6,600	6,840	163,680	170,280	177,120	(13,110)					



31	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	1	1	180,600	0	1	1	1	1	-	-	-	9,000	9,240	8,880	189,600	198,840	207,720	(15,050)
32	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	140,400	0	1	1	1	1	-	-	-	6,240	6,120	6,000	146,640	152,760	158,760	(11,700)
ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน																				
33	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	336,360	18,000	1	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	367,320	380,640	394,080	(28,030)
34	นักวิชาการพัสดุ	ปค/ชก	1	-	355,308	0	1	1	1	1	+1	-	-	13,620	13,620	13,620	368,928	382,548	396,168	(กำหนดเพิ่ม)
35	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปค/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(วางเดิม)
36	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(วางเดิม)
37	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(วางเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	-	180,000	0	1	1	1	1	-	-	-	0	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	(วางเดิม)
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	170,160	0	1	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	177,000	184,080	191,520	(14,180)
กองช่าง																				
40	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(วางเดิม)
ฝ่ายแผนและก่อสร้าง																				
41	หัวหน้าฝ่ายแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(วางเดิม)
42	วิศวกรโยธา	ปค/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(วางเดิม)
43	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(วางเดิม)
44	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	138,120	0	1	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	(11,510)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
45	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	-	138,000	0	1	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	(วางเดิม)
46	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	1	1	174,840	0	1	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	1	-	-	-	6,840	7,104	7,416	177,600	184,704	192,120	(14,230)
48	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	1	-	180,000	0	1	1	1	1	-	-	-	0	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	(ว่างเต็ม)
ฝ่ายเครื่องจักรกล																				
49	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	1	-	393,600	18,000	1	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่างเต็ม)
50	วิศวกรเครื่องกล	ป.ช/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	1	+1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(กักหนเต็ม)
51	นายช่างโยธา	ป.ช/ชก	1	-	297,900	0	1	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
52	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	166,800	0	1	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	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	1	-	-	-	7,800	8,160	8,400	201,840	210,000	218,400	(16,170)
55	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	-	112,800	0	1	1	1	1	-	-	-	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	(ว่างเต็ม)
56	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	123,480	0	1	1	1	1	-	-	-	5,040	5,160	5,400	128,520	133,680	139,080	(10,290)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																				
57	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ตัน	1	-	393,600	42,000	1	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่างเต็ม)
ฝ่ายบริหารการศึกษา																				
58	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ตัน	1	-	393,600	18,000	1	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่างเต็ม)
59	นักวิชาการศึกษา	ป.ช.	1	1	194,640	0	1	1	1	1	-	-	-	8,640	7,560	7,560	203,280	210,840	218,400	(16,220)
60	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ช.	1	1	140,400	0	1	1	1	1	-	-	-	6,240	6,120	6,000	146,640	152,760	158,760	(11,700)
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																				
61	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ตัน	1	-	393,600	18,000	1	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่างเต็ม)



หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2568 และ พ.ศ.2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำรวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย 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 ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวน

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

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

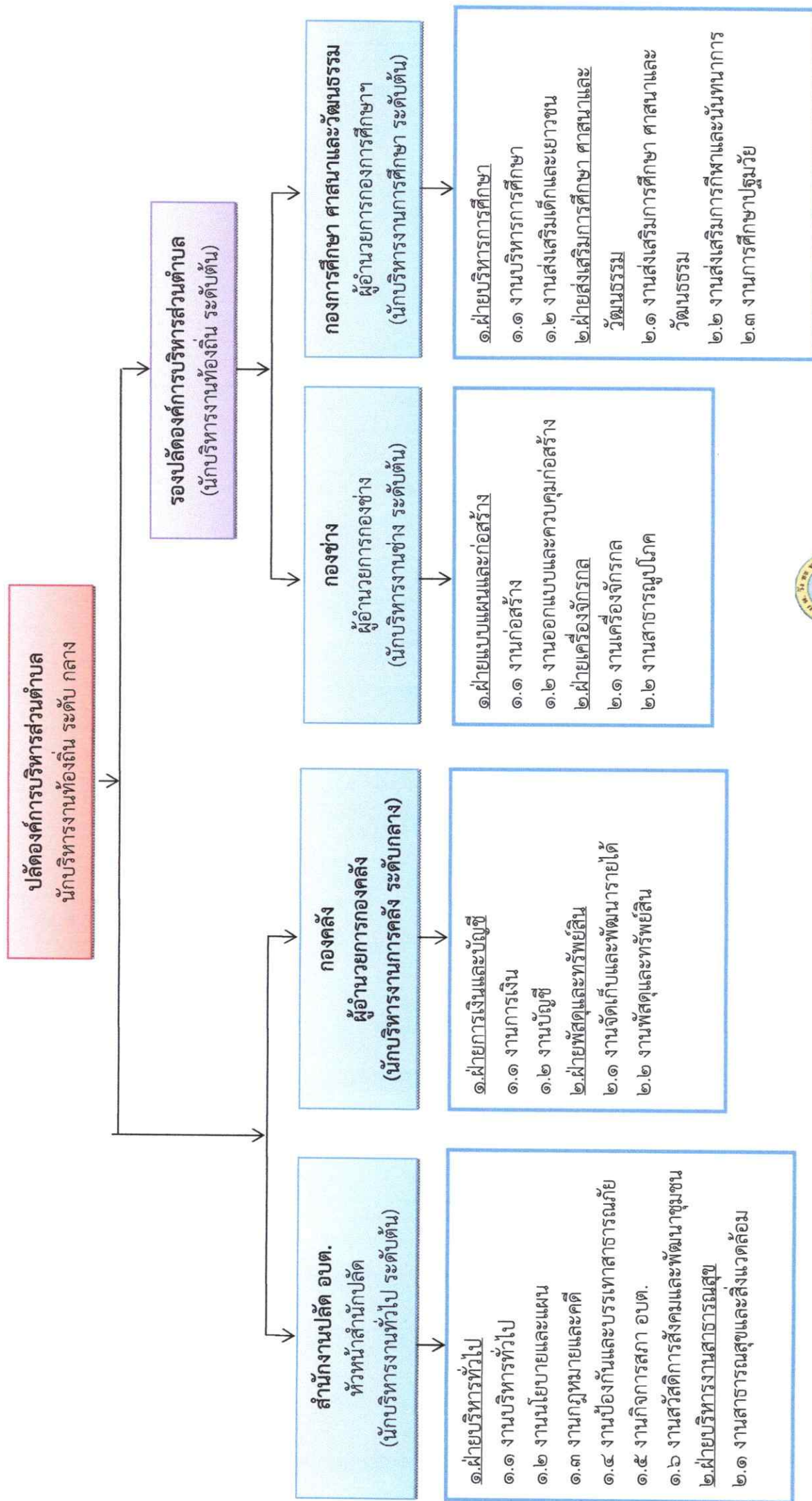
: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนในข้อเท็จจริงที่แสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

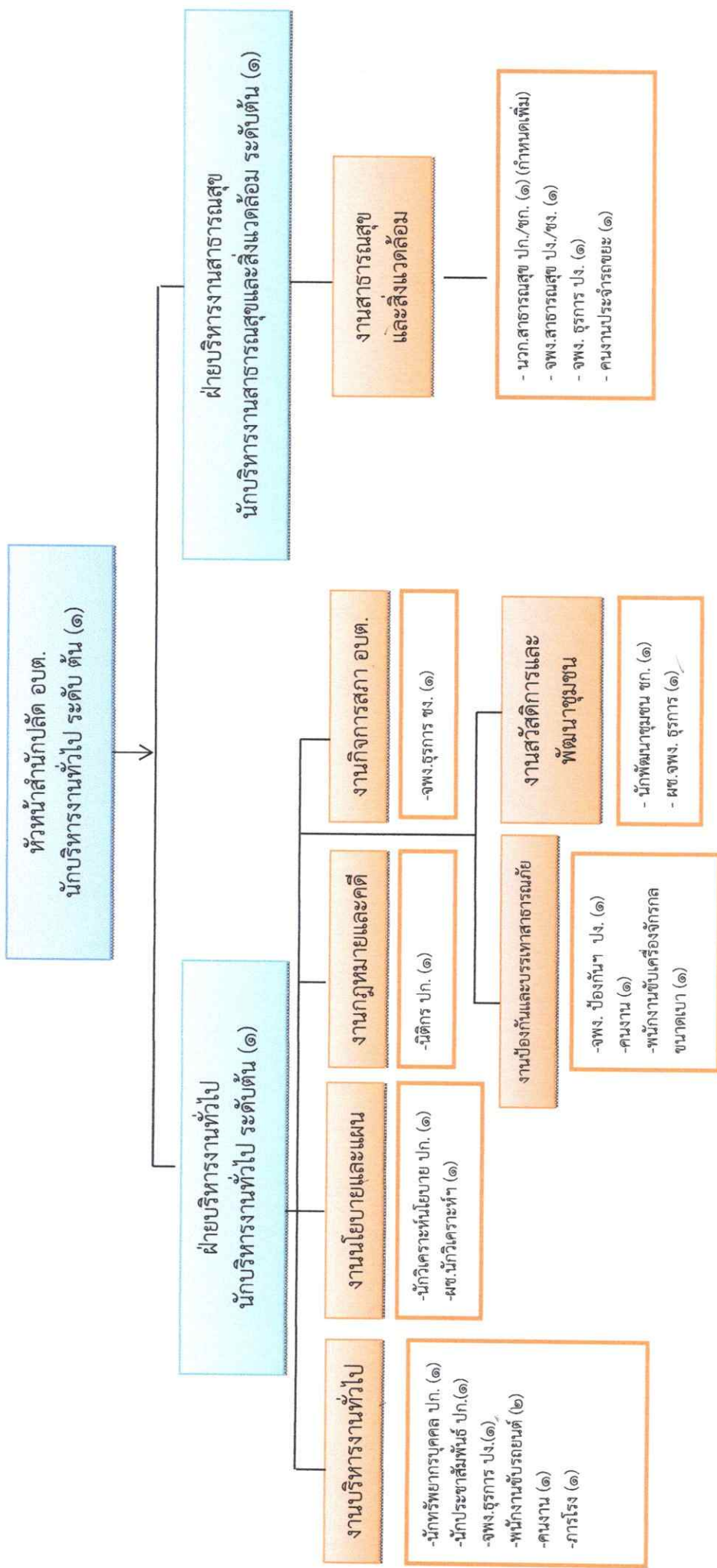
*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งที่แสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



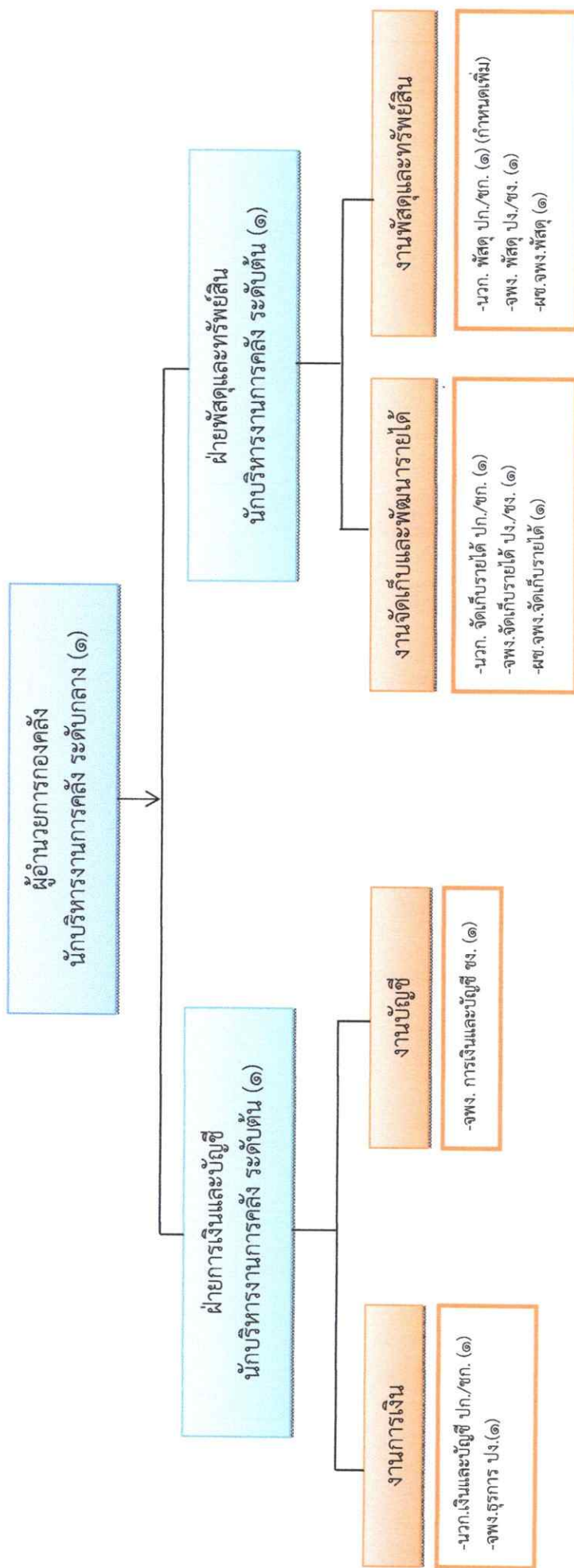
โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
๓	-	-	-	๕	๑	-	-	๔	๑	-	๕	๔	๒๓



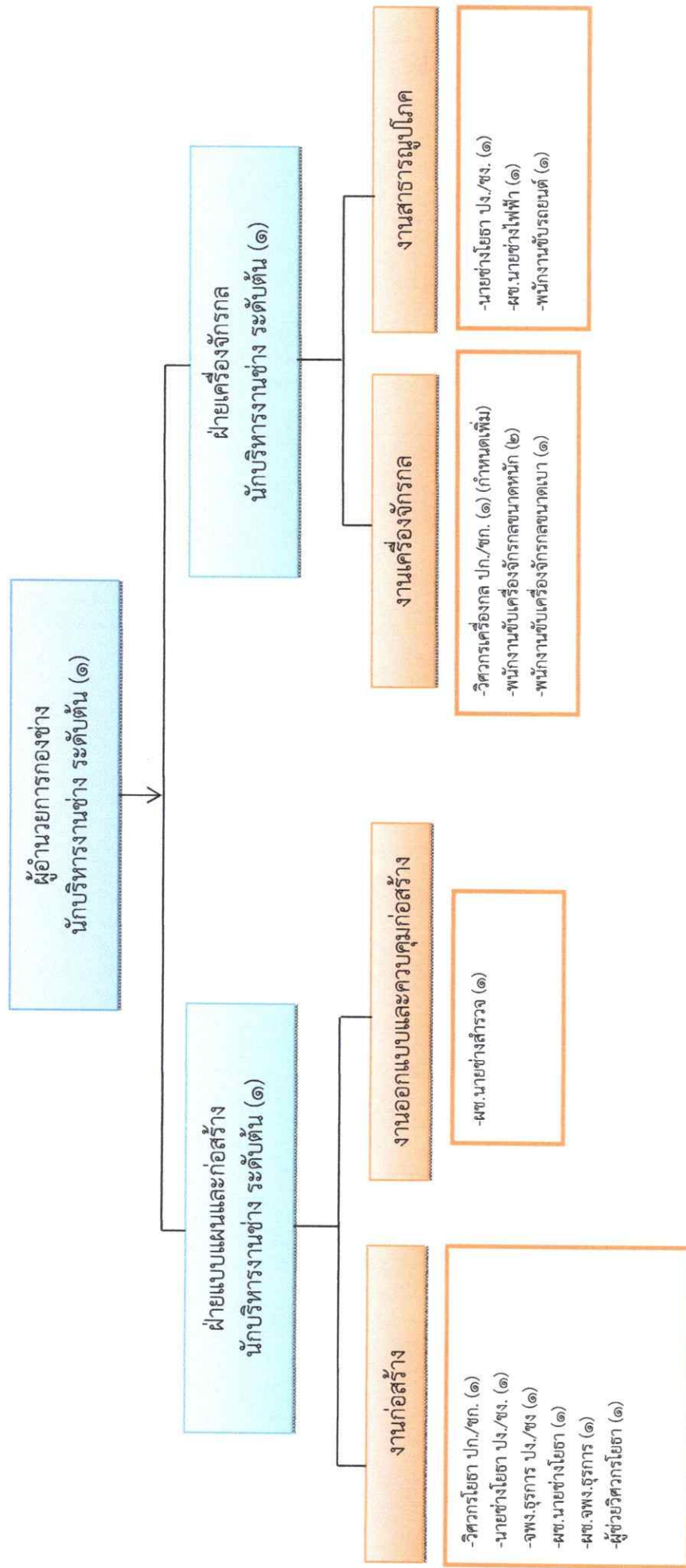
โครงสร้าง กองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส						
จำนวน	๒	๑	-	๓	-	-	-	๓	๑	-	-	๒	-	๑๒	

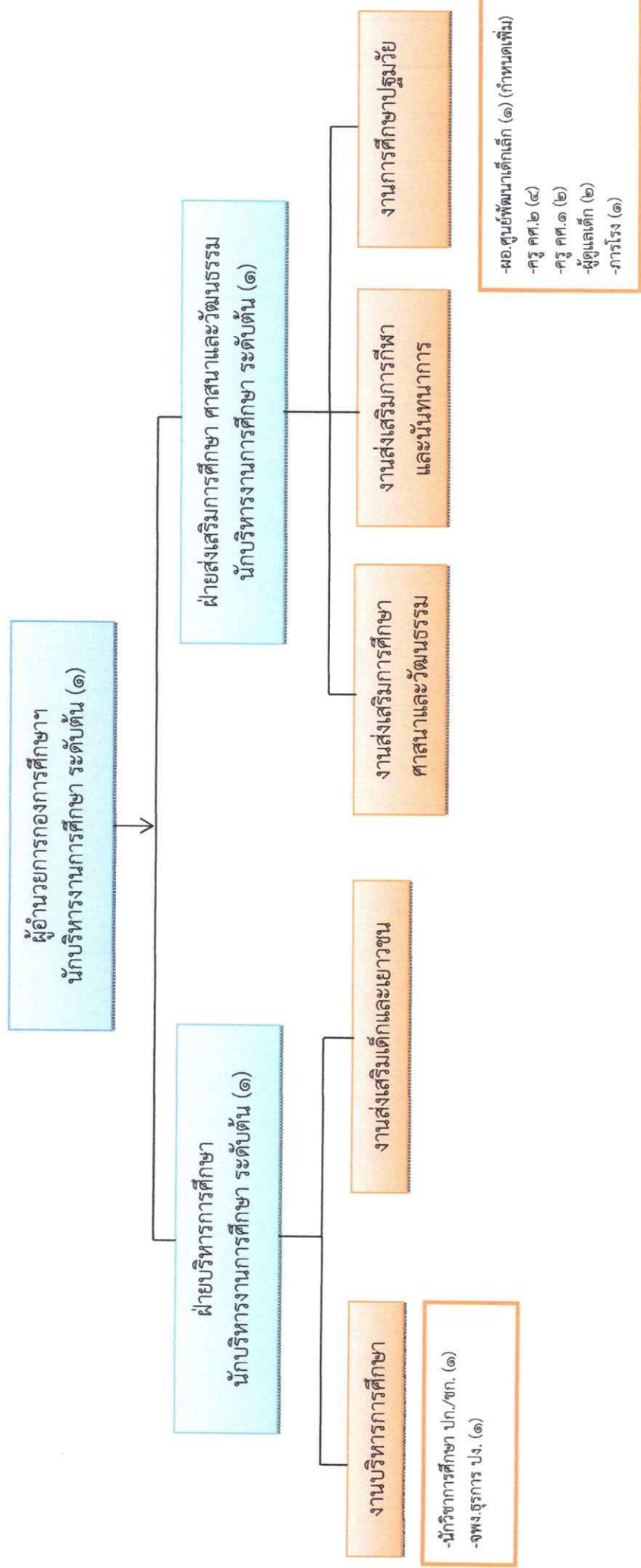


โครงสร้าง กองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้าง	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	๓	-	-	๒	-	-	-	๓	-	-	-	๙	-	๑๗



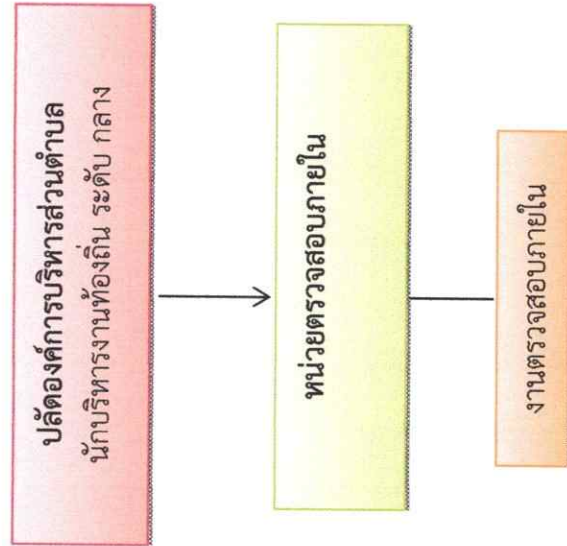


-ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (กำหนดเพิ่ม)
-ครู คศ.๒ (๔)
-ครู คศ.๑ (๒)
-ผู้ดูแลเด็ก (๒)
-ภารโรง (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ผู้ช่วยครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	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	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x12)
1	นางสาวกุลธิดา อภิชาติวิสุทธิ	ปริญญาโท (ร.บ.ม.) (รัฐประศาสนศาสตร์)	04-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	04-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	558,720 (46,560 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)
2	นายเอกนรินทร์ พระพิศิธร	ปริญญาโท (ร.บ.ม.) (รัฐประศาสนศาสตร์)	04-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	04-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	416,160 (34,680 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-
สำนักปลัด											
3	นางสาวณัฐธิดา อินทสุวรรณ	ปริญญาโท (ร.บ.ม.) (บริหารธุรกิจ)	04-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	04-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	455,520 (37,960x12)	42,000 (3,500 x 12)	-
4	นางสาวกษมาพร เตี้ยอานวยชัย	ปริญญาตรี (ร.บ.) (รัฐศาสตร์)	04-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	04-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	442,320 (36,860 x 12)	18,000 (1,500x12)	-
5	นายพญานนท์ นันทดา	ปริญญาตรี (ร.บ.ม.) (รัฐประศาสนศาสตร์)	04-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	04-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	194,640 (16,220x12)	-	-
6	-	-	04-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	04-3-01-4101-002	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-
7	นายภักทุ เก่งเขตวิทย์	ปริญญาตรี (ท.บ.) (เทคโนโลยีพัฒน์นวัตผลิตภัณฑ์)	04-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	04-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	382,560 (31,880 x 12)	-	-
8	นายนิธิ สุกใส	ปริญญาตรี (น.บ.) (นิติศาสตร์)	04-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก.	04-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก.	222,240 (18,520 x 12)	-	-
9	นายภกฤษฎา ธีรวัณษ์	ปริญญาตรี (น.บ.) (สารสนเทศเพื่อการสื่อสาร)	04-3-01-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	04-3-01-3301-01	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	222,240 (18,520 x 12)	-	-
10	-	-	04-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	04-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-



11	นางสาวฐิติชญา จันทร์มาส	ปริญญาตรี (จบ.) (การจัดการทั่วไป)	04-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	04-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	194,280 (16,190 x 12)	-	-	194,280
12	นางสาวกนกพร เขตศิริฤกษ์	ปริญญาตรี (จบ.) (การจัดการทั่วไป)	04-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	04-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	244,320 (20,360 x 12)	-	-	244,320
13	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	180,000 (15,000 x 12)	-	-	180,000 (ว่างเดิม)
14	นางกัญญภัค บุญเกิดวงศ์	ปวส. / (เกษตรศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	165,600 (13,800 x 12)	-	-	165,600
15	นายวิวัฒน์ ออมสินธุ์	ม.6 /	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	157,320 (13,110 x 12)	-	-	157,320
16	นายมานพ ศิริวงศ์	ม.6 /	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	117,480 (9,790 x 12)	-	-	117,480
17	(ว่าง)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	112,800 (9,400 x 12)	-	-	112,800 (ว่างเดิม)
18	นางเหรียญทอง ศรีน้ำ	ม.3	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
19	(ว่าง)	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 (ว่างเดิม)
20	นางสมหมาย ภูมิประเสริฐ	ม.3	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
21	(ว่าง)	-	04-3-01-2104-001	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	04-3-01-2104-001	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน) (1,500 x 12)	18,000	-	411,600 (ว่างเดิม)
22	(ว่าง)	-	-	-	04-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปภ./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 กำหนดเพิ่ม



23	นางสาวณัฐนิชา ปัญญาคำ	ปริญญาตรี (ทบ.บ.) (การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต)	04-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	04-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	146,640 (12,220x12)	-	-	146,640
24	นางสาวณัฐนิชา โสพิมพ์	ปริญญาตรี (ส.บ.) (สาธารณสุขศาสตร)	04-3-01-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	04-3-01-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	140,400 (11,700x12)	-	-	140,400
25	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-	ยุบเลิก
26	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	-	-	ยุบเลิก
27	นายสมบัดร์ วงศ์คำชัย	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
กองคลัง												
28	นางสาวสุดา ขาวเวชศาสตร์	ปริญญาโท (ป.บ.) (รัฐประศาสนศาสตร)	04-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	04-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	529,560 (44,130x12)	67,200 (5,600 x 12)	67,200 (5,600 x 12)	663,960
29	นางสาวสามล คล้ายหิม	ปริญญาตรี (ศ.บ.) (เศรษฐศาสตร)	04-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	04-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	468,960 (39,080 x 12)	18,000 (1,500x12)	-	486,960
30	(ว่าง)	-	04-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	04-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเต็ม)
31	นางสาวศุภกร ปูระณา	ปริญญาตรี (บ.บ.) (การบัญชี)	04-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	04-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	180,600 (15,050x 12)	-	-	180,600
32	นางสาวหทัยภัทร พันธุ์ไธ	ปวส. / (บริหารธุรกิจคอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	04-3-04-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	04-3-04-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	140,400 (11,700x12)	-	-	140,400
33	นางสาวฐิตทิศา จันทร์เชื้อ	ปริญญาตรี (บ.บ.) (การจัดการทั่วไป)	04-3-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	04-3-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	336,360 (28,030x12)	18,000 (1,500x12)	-	354,360
34	(ว่าง)	-	-	-	-	04-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 กำหนดเพิ่ม



35	(ว่าง)	-	04-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	04-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
36	(ว่าง)	-	04-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	04-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
37	(ว่าง)	-	04-3-04-2103-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	04-3-04-2103-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
38	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	180,000 (15,000x 12)	-	-	180,000 (ว่างเดิม)
39	นางสาวชลิตา คงประจักษ์	ปวส. (บริหารธุรกิจคอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	170,160 (14,180x12)	-	-	170,160 (ว่างเดิม)
กองช่าง												
40	(ว่าง)	-	04-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	04-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (32,800*12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)
41	(ว่าง)	-	04-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	04-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (15,000x12)	-	411,600 (ว่างเดิม)
42	(ว่าง)	-	04-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	04-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
43	(ว่าง)	-	04-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	04-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
44	ว่าที่ร้อยตรีหญิงอังรา มารมย์	ปริญญาตรี (ว.บ.บ.) (รัฐประศาสนศาสตร์)	04-3-05-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	04-3-05-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	138,120 (11,510x12)	-	-	138,120
45	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000 (ว่างเดิม)
46	นายวีรพัฒน์ ปัจฉิมะ	ปวส. (อุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	174,840 (14,570x12)	-	-	174,840
47	นางสาวพิมพ์ใจ พึ่งตน	ปริญญาตรี (ว.บ.บ.) (ศึกษาศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	170,760 (14,230x12)	-	-	170,760



48	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	180,000 (15,000x12)	-	-	180,000 (ว่างเดิม)
49	(ว่าง)	-	04-3-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	04-3-05-2103-003	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (15,000x12)	-	411,600 (ว่างเดิม)
50	(ว่าง)	-	-	วิศวกรเครื่องกล	ป.ก./ช.ก.	04-3-05-3704-001	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 กำหนดเพิ่ม
51	(ว่าง)	-	04-3-05-4701-003	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	04-3-05-4701-003	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
52	นายธนวัฒน์ พากุล	ปริญญาตรี (อ.บ.บ.) (ไฟฟ้าอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	166,800 (13,900x12)	-	-	166,800
53	นายสมพงษ์ เอกวิไล	ม.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเล็ก	-	-	192,960 (16,080x12)	-	-	192,960
54	นายประเสริฐ แดงทอง	ม.3	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเล็ก	-	-	194,040 (16,170x12)	-	-	194,040
55	(ว่าง)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	112,800 (9,400 x 12)	-	-	112,800 (ว่างเดิม)
56	นายวัชรกร เกตุสิงห์	ม.6	-	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	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	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500x12)	-	411,600 (ว่างเดิม)
59	นางสาวแสงดาว ศรีภูมิมา	ปริญญาตรี (ค.บ.บ.) (พลศึกษา)	04-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	04-3-08-3803-001	194,640 (16,220x12)	-	-	194,640
60	นายพิชิต พุ่งเรือง	ปริญญาตรี (ร.บ.บ.) (รัฐประศาสนศาสตร์)	04-3-08-4101-006	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	04-3-08-4101-006	140,400 (11,700x12)	-	-	140,400



61	(ว่าง)	-	04-3-08-2107-003	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	04-3-08-2107-003	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (15,000x12)	-	411,600 (ว่างเดิม)
62	(ว่าง)					ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				เงินอุดหนุน (กำหนดเพิ่ม)
63	(ว่าง)	-	04-3-08-6600-035	ครู	-	ครู			-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
64	นางนงลักษณ์ ก้อนทอง	ปริญญาตรี (คส.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	04-3-08-6600-036	ครู	-	ครู				เงินอุดหนุน
65	นางสาวศิริ จุฑาเสวต	ปริญญาตรี (คส.บ.) (การบริหารการศึกษา)	04-3-08-6600-037	ครู	-	ครู				เงินอุดหนุน
66	นางวรรณภา วิชาพร	ปริญญาตรี (คส.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	04-3-08-6600-038	ครู	-	ครู				เงินอุดหนุน
67	นางอนุณี บารมิ่งสกุล	ปริญญาตรี (คส.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	04-3-08-6600-040	ครู	-	ครู				เงินอุดหนุน
68	นางสาวอติยา แก้วเพียงทอง	ปริญญาตรี (คส.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	04-3-08-6600-041	ครู	-	ครู				เงินอุดหนุน
69	นางวิภารัตน์ พิทักษ์	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	36-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	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 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล 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 โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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



๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ 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 อัตราค่าจ้าง 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 จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง โดยให้ความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งองค์กรจะต้องรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสม โดยองค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลูไว้ ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล 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 ครบกำหนดใช้บังคับ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไป ด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น 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 อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล 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

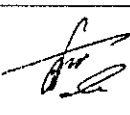
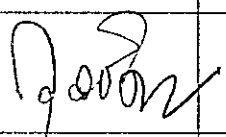
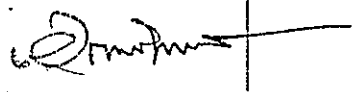
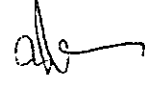
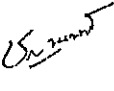
สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู
วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖
เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

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

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู
วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖
เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

.....

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลูที่ ๑๖๔ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

- การจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

.....

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อพิจารณา

- พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

.....

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ	นายก อบต. วังชะพลู	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวกุลธิดา อภิชาติวิสุทธิ	ปลัด อบต. วังชะพลู	กรรมการ
๓. นายเอกราณรินทร์ พระพิจิตร	รองปลัด อบต. วังชะพลู	กรรมการ
๔. นางสาวสุตา ชาญเวชศาสตร์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางสาวณัฏฐธิดา อินทสุวรรณ์	หัวหน้าสำนักงานปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๖. นายชญาณนท์ นันท์ตา	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู เป็นประธานในที่ประชุม กล่าวเปิดประชุมพร้อมดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑	เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ	แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ที่ ๑๖๔ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้
นายก อบต. วังชะพลู	๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ประธานกรรมการ
(ประธานกรรมการฯ)	๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู กรรมการ
	๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู กรรมการ
	๔. ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
	๕. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
	๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรรมการ
	๗. หัวหน้าสำนักงานปลัด กรรมการ/เลขานุการ
	๘. นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะงาน...

ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

น.ส. ญัตติธิดา อินทสุวรรณ์
หัวหน้าสำนักปลัด

การจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

-ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ.ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ให้แล้วเสร็จ...

ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณา กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้างเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตรารว่างให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

น.ส. ณัฐธิดา อินทสุวรรณ
หัวหน้าสำนักปลัด

เรื่องเพื่อพิจารณา

พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู

-ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลูจะครบกำหนดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด โดยการวิเคราะห์ดังนี้

๑. การวิเคราะห์...

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

๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกำแพงเพชรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

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

๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ได้สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู พบปัญหาและความต้องการของประชาชนเพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

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

ความต้องการ

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

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- การว่างงานนอกฤดูเก็บเกี่ยว เนื่องจากไม่มีอาชีพเสริม
- ความยากจนไม่มีเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- เกษตรกรขาดความรู้

ความต้องการ

- จัดฝึกอบรมอาชีพเสริมช่วงหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- ส่งเสริมสนับสนุนประชาชนในการอบรมให้ความรู้ในด้านการผลิต ผลผลิตทางการเกษตร

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

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

ความต้องการ

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสารอันตรายเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย
- จัดอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- ก่อสร้างสถานที่ออกกำลังกายและนันทนาการ
- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในด้านต่างๆ

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- จัดอบรมและส่งเสริมให้ ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- มีการใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปริมาณขยะในครัวเรือนเพิ่มขึ้น

ความต้องการ

- อบรมและให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
- จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ให้ความรู้ในการคัดแยกขยะต้นทางจากครัวเรือน 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

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

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน...

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๔) การให้บริการ...

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

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

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

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชนประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ 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 เพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนา...

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

๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

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

๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

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

๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

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

๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

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

(๕) การร่วมลด...

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

(๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๙. นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

๑.๑ พัฒนาศักยภาพการบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ที่มีหลักการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นหน่วยบริการสังคมที่ดีมีมาตรฐานด้วยการส่งเสริม สร้างความร่วมมือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับแก่สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญของตำบลวังชะพลู พร้อมทั้งสร้างเสริมกระบวนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดีมีมาตรฐาน สร้างความสะดวก ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๑.๒ สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เพื่อพัฒนาระดับการขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางของเมื่องน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน

๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการประสานงานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงาน ทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ และพื้นที่อื่นๆ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

๑.๔ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและพัฒนารายได้ ให้มีความทั่วถึงเป็นธรรม รับฟังความคิดเห็นจากประชาชนตามครรลองระบอบประชาธิปไตย ตั้งแต่เริ่มกระบวนการ ร่วมคิด ร่วมตรวจสอบโปร่งใสและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ

๒. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ ดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุงถนนสายหลัก ถนนสายรอง เพื่ออำนวยความสะดวกในการคมนาคมขนส่งผลิตทางการเกษตร ตลอดจนพื้นที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของประชาชน

๒.๒ ปรับปรุงและพัฒนาพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร เพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์น้ำใช้เพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ

๒.๓ จัดให้มี...

๒.๓ จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะซึ่งส่องแสงสว่างตามถนน ชุมชน อย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ปรับปรุงบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ การขยายเขตไฟฟ้า และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่

๒.๔ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง

๒.๕ ประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณ โครงการ ขอความร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ภาคส่วนต่าง ๆ

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ใช้วิถีชีวิตนาระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

๓.๒ ส่งเสริมการผลิตสินค้าในชุมชนและสินค้าที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้มีการสร้างงานสร้างเงิน สร้างรายได้ในชุมชนให้มีการอยู่ดีกินดี มีสุข

๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ ในตำบล

๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมการดำเนินงานของ อสม. เพื่อขับเคลื่อนการทำงานด้านสุขภาพให้กับประชาชน

๔. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

๔.๑ ส่งเสริมด้านการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ทั้งในและนอกระบบโรงเรียนให้ได้มาตรฐาน

๔.๒ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพ โดยจัดให้มีการสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้เด็กมีพื้นฐานที่ดีในการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น

๔.๓ ให้การส่งเสริมและจัดสวัสดิการแก่เด็กผู้ด้อยโอกาส คนพิการ คนชรา และผู้สูงอายุ อย่างทั่วถึง สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขในสังคม

๔.๔ รมรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกองค์กร

๔.๕ สนับสนุนการฝึกอบรมสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เพื่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๖ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมนันทนาการ การกีฬาทุกประเภทเพื่อพัฒนาด้านสุขภาพ

๕. นโยบายด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น โดยการร่วมคิดร่วมทำร่วมแก้ปัญหา และติดตามประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ สร้างระบบการบริหาร โดยเน้นหลักประสิทธิภาพประสิทธิผล สุจริต โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๕.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม กำหนดวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ จัดทำแผนโครงการในการพัฒนาตำบลให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชน

๕.๔ จัดการพัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่หน่วยงานให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและรองรับการถ่ายโอนภารกิจ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

๕.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ประชาชนที่มารับบริการได้รับความสะดวก และมีความพึงพอใจสูงสุด

๕.๖ ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม บทบาทหน้าที่ของประชาชนที่มีต่อการบริหารท้องถิ่นและอำนาจในการตรวจสอบตามรัฐธรรมนูญ

๖. นโยบายด้านศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนงานรัฐพิธี พิธีพื้นฟู อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น คงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของท้องถิ่น และคงอยู่สืบไป

๖.๒ ทะนุบำรุงด้านศาสนา วัดวาอารามในตำบลให้เป็นศาสนสถานที่เป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชน

๖.๓ สนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่เยาวชนและประชาชนเพื่อให้เกิดสังคมแห่งความสงบสุข

๗. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ รณรงค์ปลูกจิตสำนึกของเด็กเยาวชนและประชาชนในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแยกกำจัดขยะและดูแลรักษาความสะอาด

๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุนประชาชนให้บำบัดฟื้นฟู รักษาและท่วงแทนซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๓ รณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากแหล่งผลิตต่าง ๆ

๑๐. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู การวิเคราะห์ศักยภาพของตำบลวังชะพลู ตามหลัก SWOT ANALYSIS

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๓. โอกาส (OPPORTUNITY)	- โครงการชลประทานจังหวัดกำแพงเพชร ปรับปรุงชุดลอกคลองส่งน้ำสายใหญ่ MC – วังยาง ซึ่งจะผ่านในพื้นที่ของตำบลอื่น ๆ มายัง ตำบลวังชะพลู - ก่อสร้างระบบประปาขนาดใหญ่ทุกหมู่ - ชุดลอกคลองเพื่อการระบายน้ำ	- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรของตำบลวังชะพลู จะทำปริมาณน้ำมากขึ้นและสามารถเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรได้มากกว่าเดิม
๔. ปัญหาอุปสรรค หรือข้อจำกัด (THREAT)	หลังจากการปรับปรุงชุดลอกคลองส่งน้ำสายใหญ่ MC-วังยาง จะทำให้ระดับคลองย้อยภายในตำบลสูงกว่าคลองใหญ่ทำให้การระบายน้ำเข้าสู่พื้นที่การเกษตรไม่ดีเท่าที่ควรและเนื่องจากงบประมาณพื้นที่มีจำกัดจึงไม่พอเพียงต่อการทำโครงการแก้ไข	- พื้นที่ดินในการชุดลอกเพื่อขยายขนาดคลองส่งน้ำภายในตำบลมีจำกัด - 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 การสานลุ่มไก่อ เป็นต้น	- มีการพัฒนาฝีมือในกลุ่มผลิตภัณฑ์อื่น ๆ นอกเหนือจากที่มีอยู่เพื่อให้เกิดความหลากหลายในผลิตภัณฑ์
๔. ปัญหาอุปสรรค หรือข้อจำกัด (THREAT)	- งบประมาณในการจัดฝึกอบรมอาชีพมีไม่เพียงพอในการจัดฝึกอบรมด้านอาชีพและงานฝีมือ	- ประสานกับหน่วยงานอื่นในการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนในการจัดฝึกอบรมด้านการส่งเสริมอาชีพ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

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

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

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

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

๕. ด้านบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ด้านการวิเคราะห์	ศักยภาพในปัจจุบัน	โอกาส
๑. จุดแข็ง (STRENGTH)	- ภายในตำบลวังชะพลูมีศิลปวัฒนธรรม มีประเพณีที่ดั้งเดิม 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. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีโอกาสในร่วมจัดการศึกษาให้ตรงกับสภาพท้องถิ่น	- เกิดบูรณาการระหว่างหน่วยงานการศึกษา กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้หลักสูตรการศึกษามีความสอดคล้องกับชุมชน
๔. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT)	- การรับถ่ายโอนกิจการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์มาบริหารงาน	- กำหนดส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมเข้าเป็นส่วนราชการของ อบต. วั่งชะพลู เพื่อเป็น การเตรียมความพร้อมในการรับโอน: จากส่วนกลาง

๘. ด้านสาธารณสุข

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

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ได้พิจารณาภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่
องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู จะดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT) ระดับตัวบุคคล

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT) ระดับตัวบุคคล

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT) ระดับองค์กร

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT) ระดับองค์กร

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

นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ
นายก อบต. วังชะพลู
(ประธานกรรมการฯ)

จากข้อมูลที่ได้กล่าวข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบ ไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุ
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ
นายก อบต. วังชะพลู
(ประธานกรรมการฯ)

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

น.ส. ณัฐฐิตา อินทสุวรรณ์
หัวหน้าสำนักปลัด

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ได้นำ
กรอบเดิม คือ กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) มาประกอบการพิจารณาตามเอกสารที่
แจกให้กรรมการทุกท่านแล้ว พิจารณาว่าจะมีการกำหนดตำแหน่งใดเพิ่มหรือ
สมควรจะลดตำแหน่งใด ต่อไป

นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ
นายก อบต. วังชะพลู
(ประธานกรรมการฯ)

เชิญหัวหน้าสำนักปลัด ชี้แจงตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าจะพิจารณาเพิ่มหรือ
ลด หรือไม่ประการใด

น.ส. ณัฐฐิตา อินทสุวรรณ์
หัวหน้าสำนักปลัด

ขออนุญาตชี้แจงรายละเอียดตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพลู อำเภอนาหว้า จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราที่คาดว่าจะต้องขึ้น			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	-	-	-	
	สำนักงานปลัด								
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป									
4	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
5	นักบริหารงานบุคคล ปด./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลวังระพูน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกำแพงเพชร

ที่	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม	อัตราที่คาดว่าจะต้องใช้เงิน			กำลังคนที่ต้องขออนุมัติ/ลด			หมายเหตุ
			ช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
7	นักพัฒนาระบบ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
8	นิติกร ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
9	นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
10	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปจ./จ.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
11	เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปจ./จ.	1	1	1	1	-	-	-	
12	เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปจ./จ.	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)								
13	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
14	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
15	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
16	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
17	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)								
18	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
19	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
20	การเรือ	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข									
21	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
22	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	1	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเดิม
23	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ปจ./จ.	1	1	1	1	-	-	-	
24	เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปจ./จ.	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
25	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
26	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเกษตร	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)								
27	คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
	กองคลัง								
28	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายการเงินและบัญชี									
29	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
30	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
31	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ปจ./จ.	1	1	1	1	-	-	-	
32	เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปจ./จ.	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
33	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนและบัตรที่ดินและพัสดุ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
34	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	1	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเดิม
35	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
36	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ ปจ./จ.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
37	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ปจ./จ.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
38	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
39	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบยุทธศาสตร์ ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลวังชะพูล อำเภอชาวไร่ จังหวัดกำแพงเพชร

ที่	ชื่อสายงาน	กรอบ ตัวกำกับ เดิม	อัตราที่คาดว่าจะต้องใช้นี้			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			ช่วงเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	กองช่าง								
40	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายแผนงานและก่อสร้าง									
41	หัวหน้าฝ่ายแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
42	วิศวกรโยธา ปก/ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
43	นายช่างโยธา ปจ./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
44	เจ้าพนักงานธุรการ ปจ./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
45	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
46	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	1	1	1	1	-	-	-	
47	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
48	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายเครื่องจักรกล									
49	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
50	วิศวกรเครื่องกล ปก/ชก	1	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
51	นายช่างโยธา ปจ./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
52	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
53	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดหนัก	1	1	1	1	-	-	-	
54	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดหนัก	1	1	1	1	-	-	-	
55	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
56	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
57	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายบริหารการศึกษา									
58	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
59	นักวิชาการศึกษา ปก/ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
60	เจ้าพนักงานธุรการ ปจ./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
61	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.วังชะพูล									
62	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
63	ครู	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
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	-	-	-	ว่างเดิม
71	ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน									
72	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	72	70	70	70	+2	-	-	

นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ
นายก อบต. วังชะพลู
(ประธานกรรมการฯ)

จากรายละเอียดข้อมูลของกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุม
เห็นชอบตามที่เสนอหรือไม่

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ
นายก อบต. วังชะพลู
(ประธานกรรมการฯ)

ขอให้เลขานุการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร

น.ส. ณัฏฐธิดา อินทสุวรรณ
หัวหน้าสำนักปลัด

รับทราบ พิจารณาดำเนินการ

ระเบียบวาระที่ ๕
ที่ประชุม

เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี -

นายศรีโพธิ์ ขยันการนาวิ
นายก อบต. วังชะพลู
(ประธานกรรมการฯ)

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

เลิกประชุม ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นายชญานนท์ นันทคำ)
นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวณัฏฐธิดา อินทสุวรรณ)
หัวหน้าสำนักปลัด
กรรมการและเลขานุการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร (ก.อบต.จังหวัดกำแพงเพชร)
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖

วันพฤหัสบดีที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด (ชั้น ๒) ศาลากลางจังหวัดกำแพงเพชร

ผู้มาประชุม

๑.	น.ส.สุพิศรา	คล้ายทิม	รองผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร ปฏิบัติราชการแทน ผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร	ประธานกรรมการ
๒.	นายชัยพฤกษ์	เชียรธำณรักษ์	ปลัดจังหวัดกำแพงเพชร	กรรมการ
๓.	นายสกุลเพชร	พิกุลประเสริฐ	หัวหน้าสำนักงานจังหวัดกำแพงเพชร	กรรมการ
๔.	นายสดุดี	พุทธิง	นายอำเภอคลองขลุง	กรรมการ
๕.	น.ส.หัตทยา	บุญธรรม	แทนคลังจังหวัดกำแพงเพชร	กรรมการ
๖.	น.ส.ณิลา	มาภิวงศ์	แทนโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดกำแพงเพชร	กรรมการ
๗.	นายประดิษฐ์	คุณนาเมือง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชะโอน	กรรมการ
๘.	นายจรศักดิ์	อินทพงษ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง	กรรมการ
๙.	นายเอกทลี	แพงมี	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้	กรรมการ
๑๐.	นายชัชวาลย์	ดีประสิทธิ์	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลยางสูง	กรรมการ
๑๑.	นายอุทัย	สุขวิวัฒน์	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปางตาไว	กรรมการ
๑๒.	นายวิรัตน์	อรรควงษ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลานกระบือ	กรรมการ
๑๓.	สืบทวีรจเอก	ทองปาน โตอ่อน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังไทร	กรรมการ
๑๔.	นายนิรุต	ศรีโพธิ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๕.	นายโชคดี	สุทธะมุสิก	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๖.	นายวิญญู	ภักดีอักษร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๗.	นายธวัชชัย	เกตุพันธุ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๘.	นายเกษม	ดาสทรี	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๙.	นายหมวดเอก	รวีโรจน์ ส่องศรี	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๐.	นายนิสิต	จันทร์กลิ่น	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๑.	นางจันทร์ทิพา	ยอดนิล	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๒.	นายสันติ	รักพานิชมณี	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๓.	นายวิชัย	พรกระแส	ท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร	กรรมการ
๒๔.	นางนงคราญ	คามบุตร	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	เลขานุการ
๒๕.	นายทินกร	ราชิ	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑.	นายนิรุทธิ์	สารวงษ์	หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดกำแพงเพชร	ติดตามการ
๒.	นายสม	กลัดอยู่	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลานดอกไม้	ติดตามการ
๓.	นายยุทธภูมิ	ใจสุวรรณ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอ่างทอง	ติดตามการ

/ **ผู้มาประชุม**

๓. ข้อกำหนด

๓.๑ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๔๑ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการขอใช้บัญชี

ฯลฯ

๒. เงื่อนไขการบรรจุแต่งตั้ง

๒.๑ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใช้ได้ไม่เกิน ๒ ปี นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชีแต่ถ้ามีการสอบแข่งขันอย่างเดียวกันนี้อีก ซึ่งได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันอย่างเดียวกันนี้อีก และได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งนี้เป็นอันยกเลิก

๒.๒ ผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใดของบัญชีกลุ่มภาค/เขตใด จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกลุ่มภาค/เขต นั้น ในตำแหน่งที่สอบได้ โดยได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามบัญชีตำแหน่งที่เปิดรับสมัครของกลุ่มภาค/เขตนั้นที่ระบุไว้ในข้อ ๑ ของประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๓.๒ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๕๓ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้

๔. ข้อเสนอ

๔.๑ ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดกำแพงเพชร พิจารณาเห็นว่า การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ดังกล่าว เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ ประกอบกับเป็นผู้ผ่านการสอบคัดเลือกได้ตามประกาศของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ ก.อบต.จังหวัดดำเนินการให้ความเห็นชอบให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ โดยให้มีผลในการแต่งตั้งในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงเห็นควรให้ความเห็นชอบในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลทั้ง ๒ ราย เป็นพนักงานส่วนตำบลได้ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๔.๒ จึงเรียนเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ประธาน

๔.๑๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต. บึงบรพระมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เชิญฝ่ายเลขานุการ

นายทินกร ราชิ

๑. ต้นเรื่อง

นักส่งเสริมการ

ปกครองท้องถิ่น

ปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๑ ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๖๔ แห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อ ก.อบต. จังหวัดภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ และ เมื่อมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว ให้ ก.อบต.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๑.๒ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบโครงสร้างและอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร ได้กำหนดประชุมคณะกรรมการ ฯ เพื่อตรวจสอบและกลั่นกรองเอกสาร ฯ ในวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ตั้งแต่เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป จำนวน ๖๔ แห่ง

/ ๒. ชื่อเท็จจริง

๒. ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการตรวจสอบโครงสร้างและอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ได้ประชุมพิจารณากลับโครงสร้างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของ อบต. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้ง ๖๕ แห่ง โดยมีผู้บริหาร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงเหตุผลความจำเป็นต่อ คณะอนุกรรมการฯ ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้ตรวจสอบและพิจารณาแล้ว มีความเห็นว่า เห็นควร เห็นชอบ การจัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของ อบต. ทั้ง ๖๕ แห่ง ซึ่ง อบต. ได้เสนอขอการกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม ยุบเลิก และปรับปรุงตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้าง ส่วนราชการฯ ตามประกาศ ก.อบต. และหนังสือสั่งการที่ ก.กลางกำหนด (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระ ๔.๑๐) และให้นำเสนอ ก.อบต. จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อพิจารณาเห็นชอบต่อไป

๓. ข้อมูหมาย

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๒๑ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลียวจากตำแหน่งอื่นได้ และไม่เป็นการทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้ อบต. ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอกำหนดตำแหน่ง ให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณา โดยมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่
- (๒) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ถึงขนาดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่
- (๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่
- (๔) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่
- (๕) ส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยให้แสดงกรอบอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ ตามแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลและตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มใหม่
- (๖) เหตุผลความจำเป็นอื่น

ข้อ ๒๓ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับความเห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ตามข้อ ๒๑ หรือข้อ ๒๒ แล้วแต่กรณี ให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

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

ในการปรับปรุง

ในการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ก.อบต.จังหวัด มีอำนาจยุบเลิกตำแหน่ง หรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้ อบต.ดำเนินการให้เป็นไปตามมติหรือคำสั่งนั้น

ข้อ ๒๖ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสามารถกระทำได้ ๕ ประการดังนี้

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

ข้อ ๓๑ การยุบเลิกตำแหน่ง เป็นการยุบเลิกตำแหน่งในสายงานใด ๆ ที่มีอยู่ในกรอบ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่เห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ประโยชน์แล้วโดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอยุบเลิกตำแหน่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ตำแหน่งที่ยุบเลิกนั้นต้องเป็นตำแหน่งที่ว่าง

ข้อ ๓๒ การเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามข้อ ๒๗ (๒) ข้อ ๒๘ และ ข้อ ๓๐ ให้ อบต.ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอกำหนดตำแหน่งให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณา โดยมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม
- (๒) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานหรือปริมาณงานที่ เพิ่มขึ้นจากเดิม ถึงขนาดจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งใหม่
- (๔) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (๕) ส่วนราชการที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยให้แสดงกรอบ อัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลและตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งใหม่
- (๖) เหตุผลความจำเป็นอื่น

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

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

“หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง”

“ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้าง อบต.ในส่วนราชการต่างๆ ของ อบต.ให้ อบต.จัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของ อบต. เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ ตำแหน่งพนักงานจ้าง อบต.แล้วเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและ กำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล”

ข้อ ๑๔ การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้กระทำเฉพาะการปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้ที่มีทักษะที่เป็นไปตามมติคณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล โดยจะต้องมีเหตุผลและความจำเป็นในการพิจารณาที่จะต้องได้รับความ เห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลก่อนถึงจะปรับปรุงตำแหน่งได้ และถือว่าเป็นการปรับปรุง แผนอัตรากำลังสามปีในคราวเดียวกัน

๓. หนังสือ

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานปฏิบัติ และตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตรว่างให้พิจารณาขอยกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และเรื่อง การกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๔. ประกาศ ก.อบต. จังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๖ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา

ให้เป็นประเภทบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ จำนวน ๑ อัตรา

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๕. หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ แนวทางปฏิบัติ

๖. การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น หรือระดับกลาง โดยให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา กรณีจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญให้สามารถกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ได้ ไม่เกินจำนวน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน หรือ ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน สำหรับการกำหนดฝ่าย ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน..... ระดับต้น) กรณีจะกำหนดเป็นกลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน โดยตำแหน่งประเภทวิชาการที่จะกำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้นต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งสายงานปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยมีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อยจำนวน ๑ อัตรา

๖. ข้อพิจารณา

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของ อบต. ทั้ง ๖๔ แห่ง ได้ผ่านการพิจารณาถ้อยแถลงของคณะกรรมการตรวจสอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังได้ตรวจสอบและพิจารณาแล้ว และเห็นว่าการดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีการวิเคราะห์ปริมาณงานและมีผู้รับรองความถูกต้องและมีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนค่าจ้าง ไม่เกินร้อยละ ๔๐ จึงเห็นควรให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของ อบต. และให้ อบต. ประกาศใช้โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๗. ข้อเสนอ

จึงเรียนเสนอมาเพื่อโปรดพิจารณา

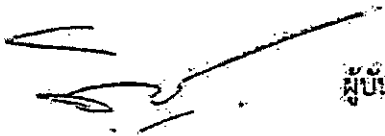
มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ประธาน

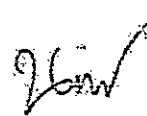
มติที่ประชุมระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆประธาน มีท่านใดจะเสนอเรื่องใดอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอปิดประชุมปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึก

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายทินกร ราช)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ
 ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดกำแพงเพชร
 วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

(นางนงครวญ คำมบุตร)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดกำแพงเพชร
 วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

ที่	อบต./อำเภอ	อัตรากำลังทั้งหมด	รายการปรับปรุง	ความเห็นชอบ
๖๓	อบต.วังชะพลู	ก่อนปรับปรุง ๒๘ อัตรา	กัญชงเพิ่ม	ความเห็นชอบ
	อ.ชาณุวรลักษบุรี	พ.ส่วนตำบล มีคนครอง ๒๕ อัตรา	๑. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (สำนักปลัด) ๑ อัตรา	เห็นสมควรเห็นชอบ
		พ.ส่วนตำบล ว่าง ๑๗ อัตรา	๒. วิศวกรเครื่องกล ปก./ชก. (กองช่าง) ๑ อัตรา	เนื่องจากเป็นการกำหนดตามหนังสือ
		พ.จ้าง มีคนครอง ๑๕ อัตรา	(กำหนดตามโครงสร้าง ไม่ต้องมีแบบ ๑ - ๕)	สำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔๒/ว ๑๕๓
	โครงสร้างส่วนราชการ	พ.จ้าง ว่าง ๑๑ อัตรา		สว. ๓๐ ต.ค. ๖๓
	๑. สำนักปลัด			(ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ)
	๒. กองคลัง	หลังปรับปรุง ๗๐ อัตรา	๓. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (กองคลัง) ๑ อัตรา	เห็นสมควรเห็นชอบ
	๓. กองช่าง	คำใช้จ่ายปี ๖๗ ร้อยละ ๒๕.๒๖	(เดิมไม่มี กำหนดเพิ่มใหม่ ๑)	เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีการปฏิบัติงานที่ต้อปฏิบัติ
	๕. กองการศึกษาฯ	คำใช้จ่ายปี ๖๘ ร้อยละ ๒๓.๘๗		
	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	คำใช้จ่ายปี ๖๙ ร้อยละ ๒๓.๘๖	๔. ผอ.สพด. จำนวน ๑ ศูนย์ (กองการศึกษา) ๑ อัตรา	เห็นควรเห็นชอบ เนื่องจากเป็นการ
				เนื่องจากเป็นการกำหนดตามหนังสือ
				สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
				ที่ มท ๐๘๐๔๒/ว ๓๖ สว. ๑๐ มี.ค. ๖๖
				(การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๖๕๖๗ - ๖๕๖๙)