แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

งานบริหารงานบุคคล
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ
อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง โทร ๐๗๕ ๒๗๐๙๒๐

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ ได้ดำเนินการขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ๒๕๖๗-๒๕๖๙) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ได้มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายมงคล หนูประสิทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ จึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งว่าง เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ
พฤษภาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๕๓

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ

---

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยการกำหนดให้มีการปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดความคล่องตัวประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) โดยการปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกันนโยบายของรัฐบาลและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

๑.๕ คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบเพิ่มเติมมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกรณี "ฉุกเฉินการแพทย์" เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติภารกิจด้านฉุกเฉินการแพทย์ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๕๑ เนื่องจาก ก.อบต. ยังไม่ได้มีการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะรับผิดชอบและปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวไว้ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามข้อ ๔ ของประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

พนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ จึงเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ และให้กำหนดเพิ่มเติมในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มที่ ๖ กลุ่มสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.๖ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นกำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๗ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามหลักกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามหน้าที่ภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ

ข้อมูลพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีหมู่บ้านจำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ในเขตท้องที่รับผิดชอบ องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบล เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๔๒ โดยได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๖ ตอนพิเศษ ๘๒ง เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๔๒

๔.๑ สภาพทั่วไป

ที่ตั้ง ตำบลวังมะปรางเหนือ เป็นตำบลในเขตการปกครองท้องที่ของอำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง ประกอบด้วย ๑๐ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑	บ้านต้นปรง	นายสิทธิพร พุดเพราะ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒	บ้านบางนาว	นายประทีป ทองบัว	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓	บ้านช่องหาร	นางพรพิมล นิลตะ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔	บ้านไล้	นายชิต สุขเสน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕	บ้านควนตะเคียน	นายจีระศักดิ์ ทองใบ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	บ้านสวนป่า	นายสมบ่อง ทองประดับ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗	บ้านวังวิเศษ	นายจงรักษ์ แสงหิรัญ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘	บ้านวังทอง	นายประดิษฐ์ สุขเสน	กำนัน
หมู่ที่ ๙	บ้านทอนแจ้	นายวีระ ทองขาวบัว	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๐	บ้านอ่าวกลาง	นายขอบ จิ้วเลี่ยน	ผู้ใหญ่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวตง อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง
ทิศใต้	ติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง อำเภอวังวเศษ จังหวัดตรัง และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวิเศษ อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง
ทิศตะวันตก	ติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง
ทิศตะวันออก	ติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลบางกุ้ง อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

สภาพพื้นที่

เป็นที่ราบลุ่มและเนินเขา โดยทางตอนเหนือเป็นภูเขาสูงมีแนวเขตป่าสงวนแห่งชาติ (ป่าคลองชีและป่าทอนแจ้) มีลักษณะเป็นลูกคลื่นเกือบทั้งตำบล มีเนื้อที่ประมาณ ๖๘.๔๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๒,๗๕๐ ไร่

การเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบแบ่งได้ ๒ ส่วน คือ

๑) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่นิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ คน (หมู่บ้านละ ๑ คน) อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภา ๑ คน รองประธานสภา ๑ คน ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) คณะผู้บริหาร ทำหน้าที่บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แต่งตั้ง

จำนวนประชากร

ข้อมูลทั่วไปด้านประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร(คน)		
		ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านต้นปรง	๔๔๗	๔๘๒	๙๒๙
๒	บ้านบางนาว	๒๕๔	๒๕๘	๕๑๒
๓	บ้านช่องหาร	๔๑๙	๔๐๙	๘๒๘
๔	บ้านใต้	๑๒๙	๑๓๑	๒๖๐
๕	บ้านควนตะเคียน	๔๓๐	๓๙๐	๘๒๐
๖	บ้านสวนป่า	๔๐๐	๓๖๓	๗๖๓
๗	บ้านวังวิเศษ	๑๘๐	๒๑๑	๓๙๑
๘	บ้านวังทอง	๙๔	๑๑๒	๒๐๖
๙	บ้านทอนแจ้	๒๙๘	๒๘๙	๕๘๗
๑๐	บ้านอ่าวกลาง	๒๕๖	๒๔๖	๔๙๘
รวม		๒,๙๐๓	๒,๘๙๒	๕,๗๙๕

(ข้อมูลจาก สำนักทะเบียนอำเภอวังวิเศษ : ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๖)

สภาพทางเศรษฐกิจ

- สภาพทางเศรษฐกิจ โดยรวมของประชากรขึ้นกับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก รองลงมาคือ อาชีพค้าขาย

- ข้อมูลทรัพยากรด้านการเกษตร ยางพาราเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของตำบลวังมะปรางเหนือ มีการปลูกยางพารา ปาล์มน้ำมัน ไม้ผล พืชผัก พืชไร่

การบริการพื้นฐาน

การศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ จำแนกได้ ดังนี้

ระดับประถมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง ประกอบด้วย

- โรงเรียนบ้านช่องหาร (หมู่ที่ ๓)
- โรงเรียนสวนป่าประชาอุปถัมภ์ (หมู่ที่ ๖)

-ระดับชุมชน ประกอบด้วย ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๑ แห่ง

- ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรตำบลวังมะปรางเหนือ (ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑)

การสาธารณสุข

อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

๔.๒ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็น พื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยสรุปพอสังเขปได้ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. ถนนภายในตำบลหลายเส้นทางไม่ได้มาตรฐาน ตับแคบ และชำรุดเสียหายเนื่องจากรถบรรทุกเกินน้ำหนัก ภัยธรรมชาติและหมดอายุการใช้งาน

๒. การวางท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ทำให้เกิดน้ำท่วมขัง

๓. ไฟฟ้าสาธารณะ ขยายไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

๔. ระบบประปายังไม่ได้มาตรฐาน และน้ำไม่สะอาดเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๕. กำลังผลิตน้ำประปาหมู่บ้านไม่สามารถแจกจ่ายได้เพียงพอและทั่วถึง

๖. ไม่มีแหล่งเก็บน้ำดิบใช้ทำน้ำประปาในฤดูแล้ง ขาดแคลนน้ำดิบในการผลิต

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการถนนคอนกรีตเสริมเหล็กหรือแอสฟัลท์คอนกรีตภายในหมู่บ้านและถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้านเพื่อการเดินทางสัญจรให้ดีขึ้น และซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้มีสภาพที่ใช้งานได้

๒. ต้องการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่าง (ไฟกิ่ง) ให้พอเพียงในแต่ละหมู่บ้าน

๓. ต้องการทางระบายน้ำข้างถนน ตามตรอก ซอย ให้ทั่วถึงเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง

๔. ต้องการขุดลอกลำเหมือง อ่างเก็บน้ำ ขุดสระ เจาะบ่อบาดาล ลาดลำเหมือง พร้อมทั้งปรับปรุง ซ่อมแซม เพื่อให้มีน้ำพอเพียงสำหรับการเกษตรทั้งในฤดูกาลและนอกฤดูกาล(ฤดูแล้ง)

๕. ต้องการระบบประปาหมู่บ้านเพิ่มและขยายการส่งให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๖. ต้องการบ่อบาดาลเพื่อการเกษตรไว้ใช้ในฤดูแล้ง

(๒) ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคพืช และพันธุ์พืช ไม่ได้รับการปรับปรุงพันธุ์

๒. การเพาะปลูกทางการเกษตรไม่ได้ผล เพราะน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตร

๓. เกษตรกรยังมีการใช้สารเคมีในการทำการเกษตร

๔. การขาดปัจจัยทางการผลิต เช่น เงินทุน และไฟฟ้าสำหรับการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการอาชีพเสริม / รายได้เพิ่ม

๒. ต้องการส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรม โดยการให้ความรู้เรื่องการกำจัดศัตรูพืชและสนับสนุนพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ พร้อมยากำจัดศัตรูพืช เน้นระบบเกษตรอินทรีย์ โดยใช้สารชีวภัณฑ์

๓. ต้องการแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร

(๓) ด้านสังคม

สภาพปัญหา

๑. การขาดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรม วัฒนธรรมประเพณีที่มีแต่โบราณ

๒. ที่อยู่อาศัยของผู้ยากไร้ทรุดโทรม

๓. เด็กกำพร้า คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ป่วยเอดส์ บางรายขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู

๔. ปัญหายาเสพติดในชุมชน ซึ่งยังประสบปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดโดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. สนับสนุนกิจกรรมด้านนันทนาการและการกีฬา

๒. สนับสนุนสวัสดิการกองทุนสำหรับผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส

๓. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส/ผู้ยากไร้

๕. การส่งเสริมการศึกษา

๖. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน/หมู่บ้าน

๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๔) ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑. มีโรคไข้เลือดออกเกิดขึ้นในพื้นที่เป็นประจำทุกปี

๒. ราษฎรไม่ความสนใจดูแลสุขภาพของตนเองและขาดความรู้ด้านป้องกันและรักษาสุขภาพที่ดี

๓. การจัดบ้านเรือนที่อยู่อาศัยไม่เป็นระเบียบไม่ถูกหลักสุขภาพอนามัย

๔. แนวโน้มการเกิดโรคความดัน-เบาหวานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๕. ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย รวมถึงประชาชนไม่ให้ความสนใจในการออกกำลังกาย

ความต้องการของประชาชน

๑. การป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคอุจจาระร่วง โรคเลปโตสไปโรซีส (โรคฉี่หนู)

๒. การสร้างสุขภาพภาคประชาชน

๓. การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ

๔. จัดสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ เล่นกีฬา และออกกำลังกาย ให้แก่ประชาชน

(๕) ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบการปฏิบัติ และระเบียบที่เปลี่ยนแปลงใหม่ บางครั้งทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการประชาชน

๒. พนักงานส่วนตำบล และสมาชิกสภาฯ ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ยังไม่ทั่วถึง

๓. ราษฎรมีความเข้าใจในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอ

๔. จำนวนครุภัณฑ์/เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานยังไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร

๕. ราษฎรเจ้าของที่ดินที่ไม่มีที่อยู่อาศัยในพื้นที่ไม่รับทบาทหน้าที่ในการชำระภาษีให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล

ความต้องการของประชาชน

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภาฯ ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ให้ครบทุกคน โดยให้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม โครงการต่างๆ ที่หน่วยงาน ส่วนราชการและสถาบันการศึกษาจัดขึ้น

๓. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในเขต อบต.เข้าใจในการบริหารงานของ อบต. ให้ทั่วถึง

๔. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอกับความต้องการใช้งานของบุคลากร

๕. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนชำระภาษี พัฒนาและปรับปรุงการจัดเก็บภาษี

(๖) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>สภาพปัญหา</u>

๑. แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน ขาดการบำรุงรักษา ไม่มีแหล่งกับเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง

๒. ดินเริ่มเสื่อมโทรมเนื่องจากใช้สารเคมีทางการเกษตรมากเกินไป

๓. ปัญหาภัยธรรมชาติ

๔. ที่ดินทำกินของราษฎรไม่มีเอกสารสิทธิ

๕. การกำจัดขยะมูลฝอยไม่ถูกต้องตามสุขลักษณะ

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

๑. พัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติในเชิงอนุรักษ์

๒. พัฒนาที่ดินว่างเปล่า ให้เกิดประโยชน์โดยการส่งเสริมการปลูกป่า ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนอนุรักษ์สัตว์ป่า รักษาป่า รักทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. บำบัดดูแลและจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ จึงนำผลจากการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT มากำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ <u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)

(๖) การสาธารณูปการ มาตรา ๑๖ (๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖

(๒) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๒)

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘ (๔)

(๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)

(๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)

(๔) ให้มีตลาด มาตรา ๖๘ (๑๐)

(๕) การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช มาตรา ๖๘ (๑๑)

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๓)

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)

(๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑ (๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมกรรจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมิติที่ประชุมคณะกรรมกรรจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) สรุปย่อได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"

คติพจน์ประจำชาติ "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน"

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เศรษฐกิจขยายตัวด้วยการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้นขึ้น

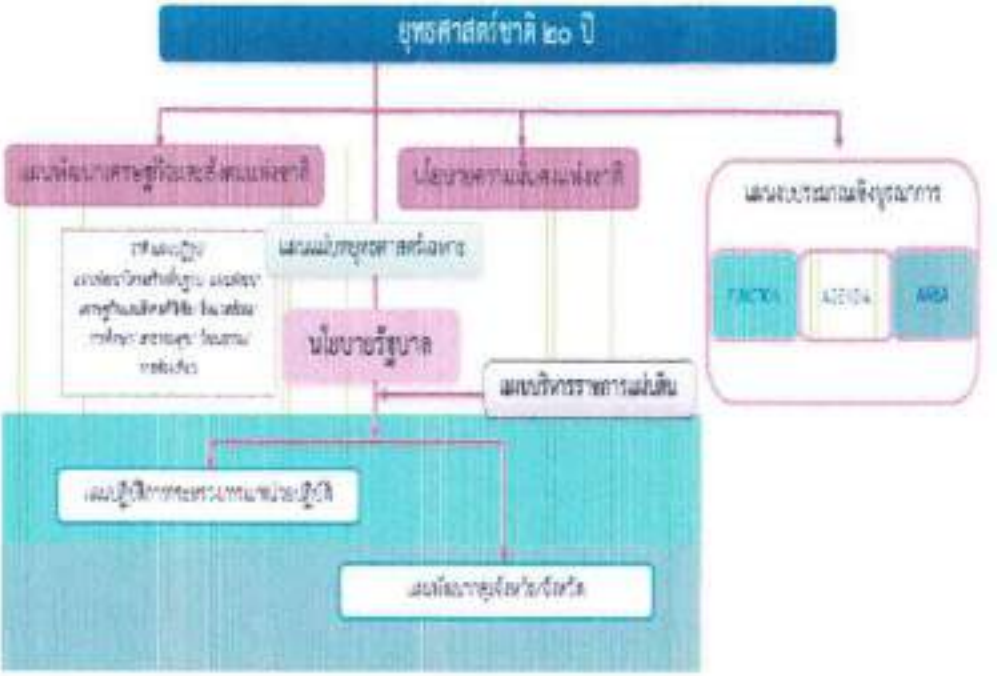
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ คนไทยมีศักยภาพและความสามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สังคมไทยมีความเป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



แผนที่ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ ⇨ การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมดี มีการศึกษา ก้าวหน้าด้านสาธารณสุข

พันธกิจ ⇨

๑.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณูปโภคมีความสะดวกปลอดภัยและทั่วถึง
๒.ส่งเสริมการลงทุนเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
๓.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนโดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๔.ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุข
๕.ส่งเสริมและสนับสนุนความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖.ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบ
๗.ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬา นันทนาการและเสริมสร้างสุขภาพอนามัยให้แก่ประชาชน
๘.ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๙.การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่ดีของตำบล
๑๐.การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีโดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

เป้าประสงค์ ⇨

๑.พัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๒.เสริมสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
๓.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นโดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๔.ส่งเสริมกิจกรรมด้านสาธารณสุข
๕.สนับสนุนการกีฬาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖.สนับสนุนด้านการศึกษาทุกระบบให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา
๗.สนับสนุนให้ประชาชน เยาวชนเล่นกีฬา ออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น
๘.อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๙.อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุล
๑๐.บริหารจัดการขององค์กรให้ได้มาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์ ⇨

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ด้านคุณภาพชีวิต	ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนาศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	ด้านทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและ	การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา ⇨

๑.ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมบำรุงถนน สะพาน ลูกรังบายน้ำ ๒.ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตร ๓.ขยายเขตและปรับปรุงไฟฟ้า	๑.ส่งเสริมการลดรุนและการพัฒนา ๒.ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการแก้ปัญหาความยากจนและการลดรายจ่าย ๓.ส่งเสริมสวัสดิการและสังคมผลกระทบ ๔.ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข ๕.ป้องกันและแก้ไข	๑.ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ๒.ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๓.อนุรักษ์และส่งเสริมศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑.ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.การควบคุมมลพิษทางอากาศและน้ำเสีย ฝุ่นละอองอากาศและเสียง ๓.การบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ ๔.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.การพัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็งให้กับการบริหารงานประชาสังคม ๒.การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของท้องถิ่น

<u>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)</u>

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ นั้น ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกันบนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร

๒.การสร้างความสามารถในการ "ล้มแล้ว ลุกไว" โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย ๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ "อยู่รอด" ๒) การปรับตัว หรือ ระดับ "พอเพียง" และ ๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ "ยั่งยืน"

๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่ บนพื้นฐานของแนวคิด "ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง"

๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้าง มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้กำหนดหมุดหมายไว้ ๑๓ หมุดหมาย ครอบคลุมมิติการพัฒนา ๔ มิติ ได้แก่

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๕๓/๑ และมาตรา ๕๓/๒ บัญญัติให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น สำนักงานการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) จึงได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคที่ยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจากทุกจังหวัดทั้ง ๔ ภูมิภาคขึ้น เพื่อสนับสนุนจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

๑.๑ แนวคิดและหลักการ

(๑) ยึดหลักการพัฒนาตาม "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" ให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายในประเทศ ควบคู่กับแนวคิด "การพัฒนาแบบองค์รวม" ที่ยึด คน ผลประโยชน์ของประชาชน ภูมิสังคม ยุทธศาสตร์พระราชทาน เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคภาคีการพัฒนา และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้สังคมสมานฉันท์ และอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

(๒) หลักการ มุ่งสร้างความเชื่อมโยงกับแผนระดับชาติต่าง ๆ นโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อสร้างโอกาสทางการพัฒนา สอดคล้องกับภูมิสังคมของพื้นที่ โดย

- กำหนดรูปแบบการพัฒนาเชิงพื้นที่ของประเทศและภาครวมถึงชุมชน
- กำหนดบทบาทและยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคให้สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสของพื้นที่

๑.๒ ทิศทางการพัฒนาเชิงพื้นที่

สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เป็นผลให้จำเป็นต้องเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้เหมาะสม การพัฒนาที่สมดุล ดังนั้นจึงกำหนดทิศทางการพัฒนาพื้นที่ของประเทศ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคใต้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

(๑) การเสริมสร้างความเข้มแข็งภาคการผลิตหลักให้เจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมแปรรูป พัฒนาประสิทธิภาพและผลิตภาพการผลิตสินค้าอาหาร พัฒนาการท่องเที่ยว

(๒) ขยายฐานเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มความหลากหลายของแหล่งสร้างรายได้และการจ้างงานให้แก่ภาคโดยพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านภายใต้กรอบโครงการ JDS และกรอบโครงการ IMT-GT พัฒนารองรับขยายการลงทุนอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพของประเทศ และพัฒนาการคมนาคมขนส่งทางทะเล

(๓) พัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพและภูมิคุ้มกันที่ดีเพื่อเสริมสมรรถนะการพัฒนา โดยการพัฒนาความรู้ คุณธรรม และสุขภาวะ การสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตของคนจน คนด้อยโอกาสให้สามารถพึ่งตนเองได้ การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเพิ่มผลิตภาพการผลิตและเพิ่มโอกาสด้านอาชีพและรายได้ และอำนวยความเป็นธรรมและสร้างภูมิคุ้มกันแก่คนกลุ่มเสี่ยงเพื่อแก้ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

(๔) เสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคมระดับชุมชน โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสู่การพึ่งตนเอง พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนโดยการเพิ่มโอกาสการมีรายได้จากทรัพยากรในท้องถิ่น และส่งเสริมการใช้กระบวนการชุมชนเข้มแข็งเพื่อสร้างสันติสุขโดยเฉพาะการใช้กระบวนการชุมชนเข้มแข็งแก้ไขปัญหายาเสพติด

(๕) ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อรักษาสมดุลเชิงนิเวศน์ สร้างความอุดมสมบูรณ์ทรัพยากรธรรมชาติให้เป็นฐานการผลิตอย่างยั่งยืน และควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อลดผลกระทบด้านคุณภาพชีวิต

๒. ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัด

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ประกอบด้วย ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และพัทลุง เน้นการพัฒนาฐานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตจากน้ำมันปาล์ม พัฒนาการปลูกข้าวและการเลี้ยงปศุสัตว์ พัฒนาการเกษตรยั่งยืนเพื่อผลิตสินค้าเกษตรเชิงคุณภาพ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์บริเวณชายฝั่งทะเล และการเตรียมความพร้อมพื้นที่ที่มีศักยภาพรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ ๆ

(๒) กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ประกอบด้วย ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ และตรัง เน้นการรักษาความมีมนต์เสน่ห์ของศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางทะเล เพิ่มความหลากหลายของกิจกรรมการท่องเที่ยวและการบริการ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลและบนบก และพัฒนาบุคลากรรองรับการท่องเที่ยว

(๓) กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน ประกอบด้วย สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เน้นการคุ้มครองความปลอดภัย การอำนวยความเป็นธรรมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในอำนาจรัฐและสร้างภูมิคุ้มกัน แก่คนกลุ่มเสี่ยงโดยเฉพาะการช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ การเสริมสร้างความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้แก่ผู้มีรายได้น้อย การพัฒนาคุณภาพคนเพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิต การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและพัฒนาความร่วมมือกับต่างประเทศ และการบริหารจัดการเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตรัง

๑. วิสัยทัศน์จังหวัดตรัง

"เมืองแห่งคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืน"

๒. เป้าประสงค์รวม

๑. เศรษฐกิจของจังหวัดขยายตัวอย่างมั่นคงและยั่งยืน

๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างความเข้มแข็งทางสังคมและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

๓. ฐานทรัพยากรธรรมชาติมีความสมบูรณ์และมีสิ่งแวดล้อมดี ตลอดจนมีการบริหารจัดการแบบบูรณาการ

๓. พันธกิจจังหวัดตรัง

๑. มุ่งสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว ให้มีความมั่งคั่งและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

๒. พัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคง สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืนและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีบนความหลากหลายทางชีวภาพ

๔. ส่งเสริมการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในทุกภาคส่วน

๕. เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด (ตามลำดับความสำคัญ)

๑. สร้างฐานเศรษฐกิจของจังหวัดด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมที่มั่นคงและยั่งยืน

๒. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ให้มีคุณภาพเพื่อสร้างรายได้ให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง

๓. เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมกับชุมชน/พื้นที่และมีความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตรัง

"เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมเชิงคุณภาพ สืบสานภูมิปัญญา สู่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความสุขสู่ประชาชนอย่างยั่งยืน"

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตรัง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานควบคู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้แบบองค์รวม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนสู่ระดับฐานราก

๔. ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาด้านการอนุรักษ์พลังงานและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขของท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

"การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจดี มีความรู้ทันสมัย สุขใจตำบลน่าอยู่"

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พันาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคมเพื่อการอยู่ดีกินดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

เป้าประสงค์ที่ต้องการพัฒนา

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การคมนาคมสะดวกรวดเร็ว มีแหล่งน้ำเพียงพอในการอุปโภคบริโภคและการเกษตร มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือนและมีไฟฟ้าสาธารณะทั่วถึง

๒. เกษตรกรมีความรู้ด้านการเกษตรเพิ่มขึ้น สามารถพัฒนาผลผลิตสินค้าด้านการเกษตรได้อย่างมีคุณภาพ พร้อมต่อการส่งออกสู่ตลาดทุกระดับ ประชาชนมีความรู้ด้านอาชีพ สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ การว่างงานในตำบลลดลง

๓. ประชาชนให้ความสำคัญกับศาสนา สืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม

๔. ประชาชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สีและยั่งยืน อุดมสมบูรณ์ไปด้วยแหล่งน้ำ ประชาชนให้ความสำคัญกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างเป็นรูปธรรม

๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ชุมชนเข้มแข็ง ภายในตำบลมีความสงบเรียบร้อย สาธารณูปโภคครอบคลุมทั่วทั้งตำบล มีรายได้ มีอาชีพ

๖. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นมากขึ้น มีคุณธรรมจริยธรรม รอบรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ มีการจัดสรรทรัพยากรทำให้เกิดความพร้อมต่อการให้บริการประชาชนมากขึ้น

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ยุทธศาสตร์การการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. จำนวนถนนภายในตำบลที่ได้รับมาตรฐานเพิ่มขึ้น

๒. จำนวนแหล่งน้ำเพียงพอในการอุปโภค บริโภค

๓. จำนวนการขยายเขตไฟฟ้าที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. จำนวนประชาชนมีอาชีพสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้

๒. จำนวนประชาชนได้รับความรู้เพิ่มเติมในการประกอบอาชีพ

๓. จำนวนเกษตรกรได้รับการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพฯ

๔. จำนวนครัวเรือนเข้าร่วมโครงการเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

๑. ประชาชนในตำบลเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรมประเพณีเพิ่มขึ้น

๒. จำนวนกิจกรรมที่จัดการศึกษาเพิ่มเติมให้กับนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ

๓. ร้อยละของประชาชนในตำบลเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมประเพณีเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

แนวทางการพัฒนา

๑. จำนวนกิจกรรมส่งเสริมการบำบัดและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๒. จำนวนประชากรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๓. จำนวนการพัฒนาและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยกรธรรมชาติในตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคมเพื่อการอยู่ดีกินดี

แนวทางการพัฒนา

๑. จำนวนประชาชนที่ได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับเบี้ยยังชีพผู้พิการ

๓. จำนวนประชาชนที่ได้รับเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์

๔. จำนวนผู้พิการผู้ป่วยยากไร้มีกำลังใจที่ดีในการใช้ชีวิตอยู่ในสังคม

๕. จำนวนครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนในครอบครัว

๖. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๑. ร้อยละของประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมท้องถิ่น

๒. จำนวนประชาชนและเยาวชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองในระบบประชาธิปไตย

๓. จำนวนการจัดอบรม การส่งบุคลากรเข้าอบรม และการศึกษาดูงาน

๔. จำนวนการบูรณาการกรพัฒนากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕. จำนวนประชาชนที่ได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม

๖. จำนวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเพิ่มขึ้น

นโยบายการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและซ่อมบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำเพื่อเชื่อมโยงโครงข่ายการคมนาคม การขนส่งทางการเกษตร การท่องเที่ยวให้สามารถใช้ได้ทุกฤดูกาล

๒. จัดให้มีทางระบายน้ำและสาธารณูปโภคอื่น ๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ให้มีความพร้อมและสามารถใช้การได้

๓. จัดให้มีและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึงและเพียงพอ

๔. จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และมุ่งพัฒนาสาธารณประโยชน์อื่น ให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการให้บริการประชาชน

๕. มุ่งประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนราชการ และองค์กรภาครัฐอื่น เพื่อรับการสนับสนุนการจัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชน

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

๑. จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อพัฒนารายได้แก่ครัวเรือน เสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจในระดับฐานรากให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากอาชีพหลัก

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการเกษตร พัฒนาระบบการผลิตทางการเกษตร รวมทั้งการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาผลผลิตควบคู่ภูมิปัญญาท้องถิ่นตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ส่งเสริมการผลิตและการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ ปุ๋ยชีวภาพ ทดแทนการใช้ปุ๋ยเคมีเพื่อลดต้นทุนการผลิตและฟื้นฟูสภาพดินน้ำ ลดปัญหาสภาพดินเสื่อมโทรม

๔. ส่งเสริมกิจกรรมศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร เพื่อให้บริการข้อมูลและเทคนิคใหม่ ๆ ด้านการเกษตร เป็นการเพิ่มศักยภาพในการผลิตและพัฒนาอาชีพการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่

๕. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น การแปลงจากสิ่งที่มีคุณค่าให้เป็นมูลค่า เพื่อพัฒนารายได้ของชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. นโยบายด้านพัฒนาสังคม

๓.๑ การศึกษา

๓.๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาและพัฒนาการศึกษาทุกระดับ เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของเด็กระดับปฐมวัย และสร้างเสริมความรู้ให้แก่นักเรียนระดับประถมศึกษาในพื้นที่

๓.๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนในพื้นที่ และส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่นักเรียน เยาวชน

๓.๑.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชน ให้มีแหล่งเรียนรู้ในตำบล และเป็นแหล่งให้บริการข้อมูลข่าวสาร ข้อมูลด้านชุมชนและวิชาการแก่นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป

๓.๒ การส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดงานประเพณี วัฒนธรรม และวันสำคัญทางศาสนา เพื่อการอนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีให้แก่รุ่นหลัง เช่น งานประเพณีสงกรานต์ ประเพณีเดือนสิบ ประเพณีชักพระ ประเพณีลอยกระทง เป็นต้น

๓.๒.๒ สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้และสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม แก่นักเรียนในพื้นที่

๓.๓ การจัดสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓.๓.๑ ส่งเสริมงานสวัสดิการชุมชนโดยการสนับสนุนเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์

๓.๓.๒ ส่งเสริมงานสังคมสงเคราะห์ชุมชนโดยการอบรมให้ความรู้ สร้างงาน สร้างโอกาส สร้างอาชีพให้กับคนยากจน ผู้ด้อยโอกาสให้มีความมั่นคง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

๓.๓.๓ สนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการและผู้ด้อยโอกาส โดยประสานหน่วยงานสาธารณสุขและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ เพื่อให้ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการดูแลจากองค์กรภาครัฐและเอกชน ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

๓.๓.๔ ประสานงานและสนับสนุนการจัดสวัสดิการและสร้างขวัญและกำลังใจแก่ประชาชนผู้ด้อยโอกาส ให้มีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓.๓.๕ ส่งเสริมกาจัดกิจกรรมเสริมสรางความรัก ความเข้าใจระหว่างสมาชิกในครอบครัว เพื่อเสริมสร้างครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง

๓.๔ สาธารณสุข

๓.๔.๑ สนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อโดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรค เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจและได้รับความรู้ในเรื่องของโรคภัยต่าง ๆ และสามารถป้องกันตนเองได้

๓.๔.๒ ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพของประชาชนในตำบลโดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วหน้า

๓.๔.๓ จัดให้มีการบริการตรวจสุขภาพประชาชน โดยประสานบุคลากรสาธารณสุขโดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๔.๔ ส่งเสริมบทบาทอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ให้มีความพร้อมและมีศักยภาพในการจัดการบริการสาธารณสุขมูลฐานระดับชุมชน

๓.๕ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๕.๑ สนับสนุนการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการป้องกันภัยและการช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบสาธารณภัยและอุบัติภัย

๓.๕.๒ สนับสนุนศูนย์ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เพื่อจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยฝ่ายพลเรือนที่มีประสิทธิภาพ

๓.๕.๓ สนับสนุนกิจกรรมการรณรงค์ด้านการจราจรเพื่อความปลอดภัยในการใช้เส้นทางและยานพาหนะโดยเฉพาะในช่วงเทศกาล

๓.๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตตำบล

๓.๖ การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๖.๑ สนับสนุนส่งเสริมและป้องกันปัญหายาเสพติดร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชนและสถาบันครอบครัว เพื่อป้องกันปัญหายาเสพติดและให้โอกาสผู้เคยติดยาได้กลับมาใช้ชีวิตร่วมกับคนอื่น ๆ ในสังคมได้

๓.๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันครอบครัวอบอุ่นและเข้มแข็ง เพื่อเป็นพื้นฐานในการลดปัญหาสังคมและเป็นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีแก่บุคคลในครอบครัวและในท้องถิ่น

๓.๖.๓ สนับสนุนและส่งเสริมการรณรงค์ป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดทั้งในระดับหมู่บ้านและตำบล

๓.๗ การกีฬาและนันทนาการ

๓.๗.๑ จัดการและส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลวังมะปรางเหนือ มีการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง เพื่อสุขภาพที่ดี

๓.๗.๒ จัดการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติดในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ห่างไกลยาเสพติด

๓.๗.๓ สนับสนุนและส่งเสริมนักเรียน ประชาชนเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระดับต่าง ๆ เพื่อสร้างเครือข่ายเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและชุมชน

๔. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๑ การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๑.๑ บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและส่งเสริมการจัดตั้งองค์กรชุมชนเชิงอนุรักษ์เพื่อสร้างจิตสำนึกและสร้างเครือข่ายขยายการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

๔.๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ปรับปรุงภูมิทัศน์ถนนและสถานที่สำคัญต่าง ๆ เพื่อให้คนในชุมชนมีงานทำและมีรายได้เพิ่มขึ้น

๔.๒ การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลพิษ

๔.๒.๑ ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและองค์กรภาครัฐอื่น ในการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล การบำบัดน้ำเสีย มลพิษชุมชน รวมทั้งการจัดหาเครื่องมือเครื่องจักรกล และสถานที่สำหรับใช้ในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและบริการสาธารณะ

๔.๒.๒ ส่งเสริมและรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนแยกขยะก่อนทิ้ง โดยจัดให้มีบ่อฝังประจำครัวเรือนเพื่อลดปัญหาขยะในครัวเรือนและชุมชน

๕. นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

๕.๑ การส่งเสริมการเมือง

๕.๑.๑ ส่งเสริมการเลือกตั้งทุกระดับ โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้สิทธิ์เลือกตั้งและร่วมรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนออกไปใช้สิทธิ์เลือกตั้ง เพื่อส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย

๕.๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสภาเด็กและเยาวชน ให้เด็กได้กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกและมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลวังมะปรางเหนือ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่เด็ก เยาวชน

๕.๑.๓ จัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารประจำตำบลและหมู่บ้าน หอกระจายข่าว แผ่นป้ายประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

๕.๒ การบริหาร

๕.๒.๑ บริหารองค์การและจัดบริการสาธารณะตามหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และยึดหลักความคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้

๕.๒.๒ ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างเหมาะสม

๕.๒.๓ สร้างความร่วมมือและสนับสนุนช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ เพื่อประสิทธิภาพในการประสานและการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและการแปลงแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติเพื่อจัดทำบริการสาธระ

๕.๒.๔ ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมประชาคมภายในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ เพื่อให้ประชาคมได้รับรู้และเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานของประชาคม

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

ผลการวิเคราะห์ตัวบุคลากรของ อบต.วังมะปรางเหนือ มีดังนี้

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๖. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๗. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๘. บุคลากรในสังกัดมีจำนวนไม่มาก สามารถควบคุมดูแลได้	**จุดอ่อน** W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ระบบการจัดเก็บเอกสารยังไม่ดีพอ ทำให้การค้นหา ทำได้ยาก ๕. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. บุคลากรสามารถศึกษาต่อในระดับ ป.โท/ป.เอก เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น ๕. ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ๖. บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	**ข้อจำกัด** T ๑. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. กฎระเบียบมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน ๔. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ให้บริการไม่ทั่วถึง ๕. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของราษฎร

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ สำนัก/กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, กองคลัง, กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา เพื่อให้การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ การบริการ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในท้องถิ่น

๒) การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ (Benchmark)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ ได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ กับ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวิเศษ และองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวตง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง (ประเภทสามัญ) เป็นพื้นที่ติดต่อ และมีลักษณะการปฏิบัติงาน ภารกิจ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ และการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ (Benchmark)

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวิเศษ	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวตง
๑. ขนาดของ อปท.	อบต.ประเภทสามัญ	อบต.ประเภทสามัญ	อบต.ประเภทสามัญ
๒. จำนวนประชากร (ข้อมูล ณ มิ.ย.๖๖)	๘,๔๙๐ คน ๓,๑๕๐ ครัวเรือน	๑๒,๖๐๔ คน ๔,๓๓๔ ครัวเรือน	๑๑,๐๖๔ คน ๓,๖๔๘ ครัวเรือน
๓. จำนวนหมู่บ้าน	๑๐ หมู่บ้าน	๒๑ หมู่บ้าน	๑๕ หมู่บ้าน
๔. งบประมาณ	๓๑,๒๔๓,๘๐๐ บาท	๗๔,๐๔๖,๗๑๐ บาท	๖๐,๖๙๒,๒๑๔ บาท
๕. ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	โครงสร้างส่วนราชการ ปลัด อบต. ๑ คน รองปลัด ๑ คน แบ่งเป็น ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ดังนี้ ๑.สำนักปลัดฯ อัตรากำลัง ๑๔ คน -พ.ส่วนตำบล ๑๑ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๓ คน -พ.จ้างทั่วไป ๒ คน ๒.กองคลัง อัตรากำลัง ๘ คน -พ.ส่วนตำบล ๕ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๓ คน -พ.จ้างทั่วไป - คน ๓.กองช่าง อัตรากำลัง ๘ คน -พ.ส่วนตำบล ๔ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๒ คน -พ.จ้างทั่วไป ๒ คน ๔.หน่วยตรวจสอบภายใน อัตรากำลัง ๑ คน - พ.ส่วนตำบล ๑ คน รวมทั้งสิ้น ๓๕ คน	โครงสร้างส่วนราชการ ปลัด อบต. ๑ คน รองปลัด - คน แบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ดังนี้ ๑.สำนักปลัดฯ อัตรากำลัง ๒๑ คน -พ.ส่วนตำบล ๑๐ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๑๔ คน -พ.จ้างทั่วไป ๓ คน ๒.กองคลัง อัตรากำลัง ๑๑ คน -พ.ส่วนตำบล ๗ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๖ คน -พ.จ้างทั่วไป ๕ คน ๓.กองช่าง อัตรากำลัง ๑๔ คน -พ.ส่วนตำบล ๔ คน ลูกจ้างประจำ ๒ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๘ คน -พ.จ้างทั่วไป - คน ๔.กองการศึกษาฯ อัตรากำลัง ๑๓ คน -พ.ส่วนตำบล ๓ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๑ คน -พ.จ้างทั่วไป - คน -พ.ครู (อุดหนุน) ๕ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๔ คน -พ.จ้างทั่วไป - คน ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน อัตรากำลัง ๑ คน - พ.ส่วนตำบล ๑ คน รวมทั้งสิ้น ๑๔ คน	โครงสร้างส่วนราชการ ปลัด อบต. ๑ คน รองปลัด ๑ คน แบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ดังนี้ ๑.สำนักปลัดฯ อัตรากำลัง ๓๐ คน -พ.ส่วนตำบล ๑๓ คน - ลูกจ้างประจำ - คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๖ คน- -พ.จ้างทั่วไป ๑๓ คน ๒.กองคลัง อัตรากำลัง ๑๒ คน -พ.ส่วนตำบล ๖ คน -ลูกจ้างประจำ ๑ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๕ คน -พ.จ้างทั่วไป - คน ๓.กองช่าง อัตรากำลัง ๑๑ คน -พ.ส่วนตำบล ๕ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๕ คน -พ.จ้างทั่วไป ๑ คน ๔.กองการศึกษา อัตรากำลัง ๑๒ คน -พ.ส่วนตำบล ๒ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๒ คน -พ.จ้างทั่วไป ๕ คน -พ.ครู (อุดหนุน) ๔ คน -๕. หน่วยตรวจสอบภายใน อัตรากำลัง ๑ คน - พ.ส่วนตำบล ๑ คน รวมทั้งสิ้น ๒๘ คน

จากตารางการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวิเศษ และองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวตง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และมีเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามหน่วยงาน เป็นไปตามภารกิจและความพร้อมในการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล วังมะปรางเหนือ ปริมาณบุคลากรเพียงพอต่อภารกิจที่มีอยู่และจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจ อยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน จัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
๑.๑ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	๑.๑ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่
- งานบริหารงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป
- งานสารบรรณ	- งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล	- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานกิจการสภา	- งานกิจการสภา
- ฯลฯ	- ฯลฯ
๑.๒ กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ	๑.๒ กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ
- งานนโยบายและแผน	- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ	- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ
- ฯลฯ	- ฯลฯ
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.๓ งานกฎหมายและคดี
- งานกฎหมายและคดี	- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	- งานข้อบัญญัติและระเบียบ
- ฯลฯ	- ฯลฯ
๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม	๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	- งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ฯลฯ	- ฯลฯ
๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพ	- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด
- งานบริการสาธารณสุข	- งานบริการสาธารณสุข
- ฯลฯ	- ฯลฯ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒. กองคลัง (๐๒)	๒. กองคลัง (๐๒)
๒.๑. งานการเงิน	**๒.๑ งานการเงิน**
- งานการเงิน	- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน	- งานเก็บรักษาเงิน
- ฯลฯ	- ฯลฯ
๒.๒. งานการบัญชี	**๒.๒ งานการบัญชี**
- งานการบัญชี	- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง	- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน	- งานแสดงฐานะทางการเงิน
- ฯลฯ	- ฯลฯ
๒.๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	**๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและ ค่าเช่า	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและ ค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- ฯลฯ	- ฯลฯ
๒.๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	**๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ	- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์
- ฯลฯ	- ฯลฯ
๓. กองช่าง (๐๕)	๓ กองช่าง (๐๕)
๓.๑. งานก่อสร้าง	**๓.๑ งานก่อสร้าง**
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ	- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง	- งานข้อมูลก่อสร้าง
- ฯลฯ	- ฯลฯ
๓.๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร	**๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร**
- งานประเมินราคา	- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล	- งานออกแบบและบริการข้อมูล
- ฯลฯ	- ฯลฯ
๓.๓. งานประสานสาธารณูปโภค	**๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค**
- งานประสานกิจการประปา	- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ	- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ	- งานระบายน้ำ
- ฯลฯ	- ฯลฯ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - ฯลฯ ๓.๕ งานธุรการ - งานสารบรรณ - ฯลฯ	๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - ฯลฯ ๓.๕ งานธุรการ - งานสารบรรณ - ฯลฯ
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

โดยมีการคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน คือ

๑. ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๒. มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัด อบต.
- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๑ อัตรา
- ๑.๒ พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา
- ๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา
  - คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
  - นักการ จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองคลัง
- ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา
- ๒.๒ พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา
- ๒.๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน - อัตรา

๓. กองช่าง
- ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา
- ๓.๒ พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา
- ๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา
  - คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
  - พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน
- ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

การเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๕ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานทั่วไป กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

- หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- นักการ จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง **กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานทั่วไป** ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ งานนโยบายและแผน กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

- หัวหน้ากลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง **กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน** ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานกฎหมายและคดี กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

- นิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง **งานกฎหมายและคดี** ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานสวัสดิการและสังคม กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง **งานสวัสดิการและสังคม** ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง **งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

กองคลัง

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานการเงิน กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง **งานการเงิน** ปัจจุบันมีบุคลากรเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล จึงยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ปัจจุบันกองคลังได้จัดซื้อรถยนต์ส่วนกลาง เพื่อใช้ในราชการของกองคลัง แต่ยังไม่มีพนักงานขับรถยนต์ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์ ตลอดจนดูแลและบำรุงรักษาเบื้องต้น จึงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๖๖๘ (ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘) ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานการบัญชี กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง **งานการบัญชี** ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง **งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง **งานพัสดุและทรัพย์สิน** ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

กองช่าง

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงานและภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานก่อสร้าง กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง **งานก่อสร้าง** ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานออกแบบและควบคุมอาคาร กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- วิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง **งานควบคุมอาคาร** ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานประสานสาธารณูปโภค กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง **งานประสานสาธารณูปโภค** ปัจจุบันมีอัตรากำลังเพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล จึงกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง **งานประสานสาธารณูปโภค** ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานผังเมือง ไม่มีกรอบอัตรากำลังในงานนี้ ปัจจุบัน **งานผังเมือง** มีปริมาณงานในการควบคุมการใช้ประโยชน์ในที่ดินที่พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ โดยมี นายช่างโยธาชำนาญงาน เป็นผู้รับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ : งานธุรการ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง **งานธุรการ** ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

หน่วยตรวจสอบภายใน

ผลการวิเคราะห์ : งานตรวจสอบภายใน กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่								
หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๒	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ								
หัวหน้ากลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ตั้งตำแหน่ง
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ตั้งตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๕	๓๕	๓๖	๓๖	-	+๒	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ล)			ค่าใช้จ่ายรวม (ล)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (ล)	เงินประจำตำแหน่ง (ล)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑	๑	๖๐๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖๐,๔๐๐	๖๐,๖๔๐	๖๓,๐๐๐	๗๓๖,๔๔๐	๘๐๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๑	๑	๔๖๗,๙๔๐	๘๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๙,๙๖๐	๖๕,๐๘๐	๖๐,๙๖๐	๖๕๕,๖๘๐	๖๘๐,๙๖๐	๗๐๘,๕๖๐	
	สำนักปลัด อบต.																		
๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	กลาง	๑	๑	๔๘๖,๙๖๐	๑๗๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙๖,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๔,๕๖๐	๖๑๗,๕๖๐	๖๕๔,๐๐๐	๖๙๑,๕๖๐	
๔	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๒๓๐,๘๙๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๙,๕๖๐	๒๒๐,๔๔๐	๒๒๙,๐๘๐	๒๙๖,๖๔๐	ว่าง
๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๕๖๐	๙,๖๔๐	๙,๖๔๐	๑๙๕,๖๐๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๙,๔๖๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๖๒๙,๙๖๐	๐	๑	๑	๑				๙,๖๔๐	๙,๖๔๐	๘,๔๐๐	๒๓๙,๖๐๐	๒๔๕,๖๔๐	๒๔๓,๖๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๑๗๑,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๖๐	๕,๕๖๐	๕,๗๐๐	๑๗๑,๕๖๐	๑๗๕,๐๙๐	๑๙๖,๔๐๐	
	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่																		
๘	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	ชพ.	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๔๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๙๖๐	๑๕,๖๔๐	๔๖๑,๖๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๔๐๐	
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓	๓	๓๗๖,๐๘๐	๐	๓	๓	๓				๑๓,๗๖๐	๑๓,๙๖๐	๑๓,๙๙๐	๓๘๔,๙๐๐	๔๐๖,๗๖๐	๔๑๖,๗๖๐	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓	๓	๓๐๙,๗๖๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๑,๗๙๐	๑๐,๗๖๐	๑๑,๖๔๐	๓๑๑,๔๖๐	๓๒๒,๖๔๐	๓๓๖,๗๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๑๑๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๔๐	๕,๗๖๐	๑๑๔,๐๐๐	๑๔๓,๗๔๐	๑๔๘,๗๐๐	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีใบขับขี่)		๑	๑	๑๑๗,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๐๐	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๑๑๗,๙๖๐	๑๒๖,๖๔๐	๑๒๗,๔๙๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๔	คนงานทั่วไป		๓	๓	๒๐๘,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๒๐๘,๐๐๐	๒๐๘,๐๐๐	๒๐๘,๐๐๐	
๑๕	นักการ		๑	๑	๒๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๐๘,๐๐๐	๒๐๘,๐๐๐	๒๐๘,๐๐๐	
	กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ																		
๑๖	หัวหน้ากลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ	ชพ.	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๑๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๐๙,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๔๐	๙,๖๔๐	๒๐๙,๙๔๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๔๐๐	
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๐๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๒๐๙,๖๖๐	๒๑๙,๗๔๐	๒๒๙,๙๖๐	ว่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๕ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ล้าน)			ค่าใช้จ่ายรวม (ล้าน)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (ล้าน)	เงินประจำตำแหน่ง (ล้าน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง																		
๑๙	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	-	๑๑๑,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๔,๖๒๐	๔๖๒,๑๔๐	๔๗๖,๑๖๐	ว่าง
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๔๑,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๒๐	๑๑,๘๔๐	๑๑,๐๔๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๒๑,๑๖๐	๔๒๙,๒๙๐	
๒๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๙๐๙,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๖๐๐	๔๒๑,๖๔๐	๔๒๙,๗๒๐	๔๔๔,๗๖๐	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๘๔๐	๓๕๙,๗๒๐	๓๖๙,๖๙๐	๓๘๑,๗๒๐	
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๒๑๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๔๐	๗,๐๔๐	๒๗๔,๖๐๐	๒๘๕,๖๘๐	๒๙๖,๗๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)		๓	-	๐	๐	๓	๓	๓	-	๓	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	อุทธรณ์
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๒๘๘,๖๘๐	๐	๑	๑	๑				๗,๕๖๐	๗,๗๒๐	๘,๗๖๐	๒๘๘,๖๘๐	๒๙๖,๖๐๐	๓๐๔,๗๖๐	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๑๑๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๙๐	๕,๗๖๐	๑๑๘,๐๐๐	๑๙๕,๗๙๐	๒๕๕,๙๐๐	
๒๗	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีใบ ก.พ.ข.)		๓	-	๐	๐	๓	๓	๓	-	+๓	-	๐	๑๓๒,๔๐๐	๔๗,๘๐๐	๐	๑๓๒,๘๐๐	๑๓๓,๖๐๐	กำหนดใหม่
	กองช่าง																		
๒๘	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๘๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๘๔๐	๑๔,๗๒๐	๕๑๓,๕๒๐	๕๓๐,๙๖๐	๕๖๕,๗๒๐	
๒๙	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๘๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๙,๗๒๐	๓๗๑,๗๒๐	๓๘๒,๗๒๐	ว่าง
๓๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๘๘,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๖๔๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๗๒๐	
๓๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑	๑	๓๘๙,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๔๐	๘,๗๘๐	๙,๐๐๐	๓๗๔,๗๔๐	๓๘๒,๗๘๐	๓๘๖,๗๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๒๘๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๖๐	๘,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๘๒,๐๘๐	๒๘๐,๔๘๐	๒๘๗,๒๙๐	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๓๗๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๓๕๕,๐๔๐	๓๖๑,๕๒๐	๓๖๗,๒๙๐	
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	-	๑๓๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	+๑	-	๐	๕,๗๔๐	๕,๗๖๐	๑๓๔,๐๐๐	๑๔๐,๗๔๐	๑๔๕,๗๐๐	กำหนดใหม่
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๕	คนงานทั่วไป		๓	๓	๑๐๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	
๓๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๓๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๕ ปีข้างหน้า			อัตราว่างที่คาดว่าจะเกษียณอายุราชการ/ลาออก			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๑)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๒)	เงินประจำตำแหน่ง (๓)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๑๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๑๔๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑๘๗,๓๒๐	๑๙๑,๓๒๐	๑๙๕,๓๒๐	ว่าง
(๙)	รวม		๑๙	๖๘	๔,๖๘๕,๙๐๐	๔๖๘,๙๐๐	๑๘	๑๘	๑๘	-	๑๖	-	๖๘๙,๖๐๐	๗๖๐,๖๘๐	๗๓๑,๔๒๐	๕,๖๗๕,๙๒๐	๕๓,๓๙๐,๖๘๐	๕๓,๙๙๓,๒๘๐	
(๑๐)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๐๐๘,๓๘๐	๑,๕๖๘,๖๘๐	๑,๕๙๕,๔๘๐	
(๑๑)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๕๘,๙๐๘,๖๗๐	๕๘,๕๖๕,๓๘๐	๕๙,๗๕๖,๗๕๐	
(๑๒)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๔๓.๗๕	๔๔.๖๐	๔๔.๓๒	

หมายเหตุ

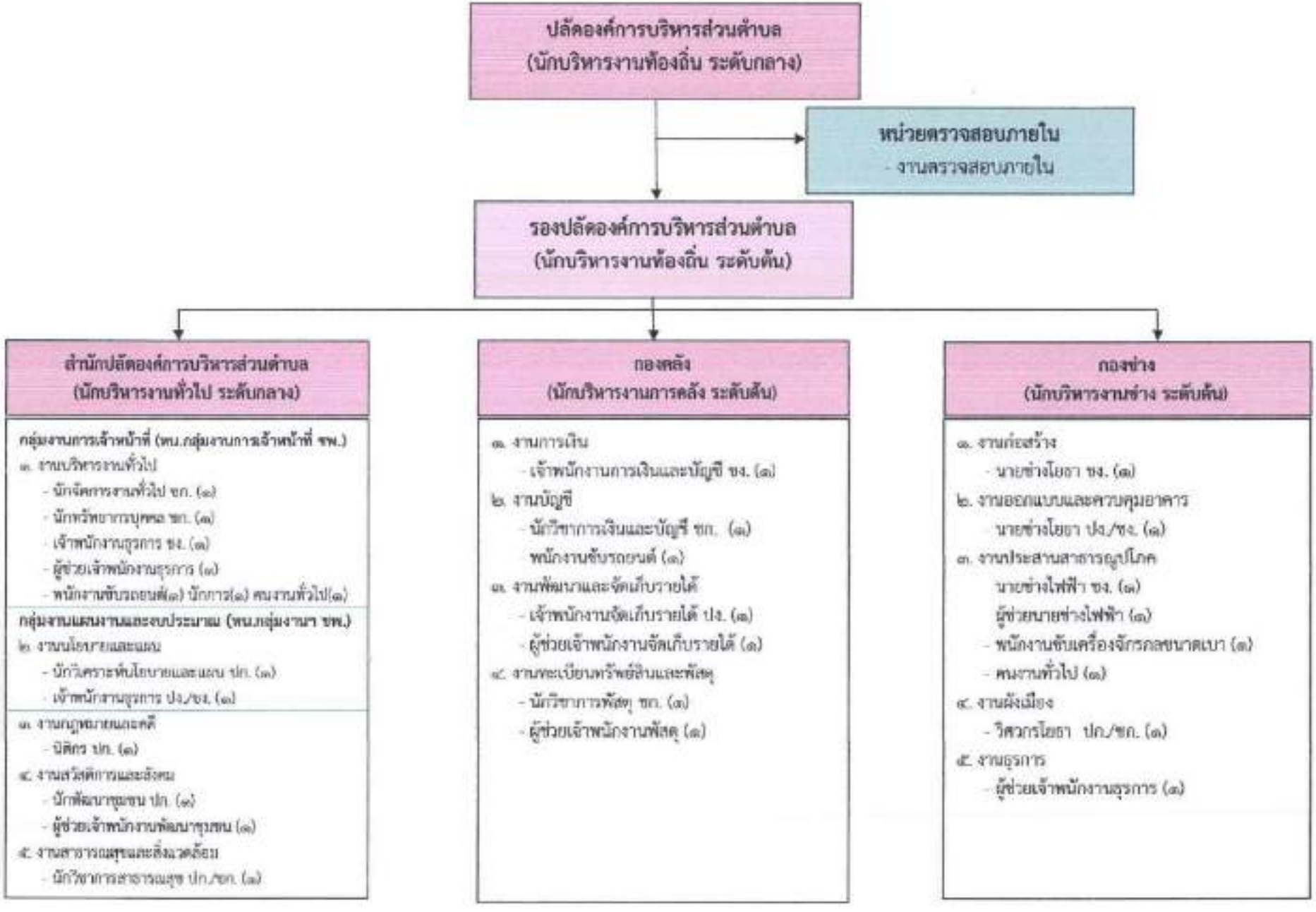
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๑๕๐,๗๕๗,๗๕๐ บาท (คำนวณเพิ่มร้อยละ ๕ จากปี ๒๕๖๖)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๑๕๘,๕๖๓,๖๐๐ บาท (คำนวณเพิ่มร้อยละ ๕ จากปี ๒๕๖๗)

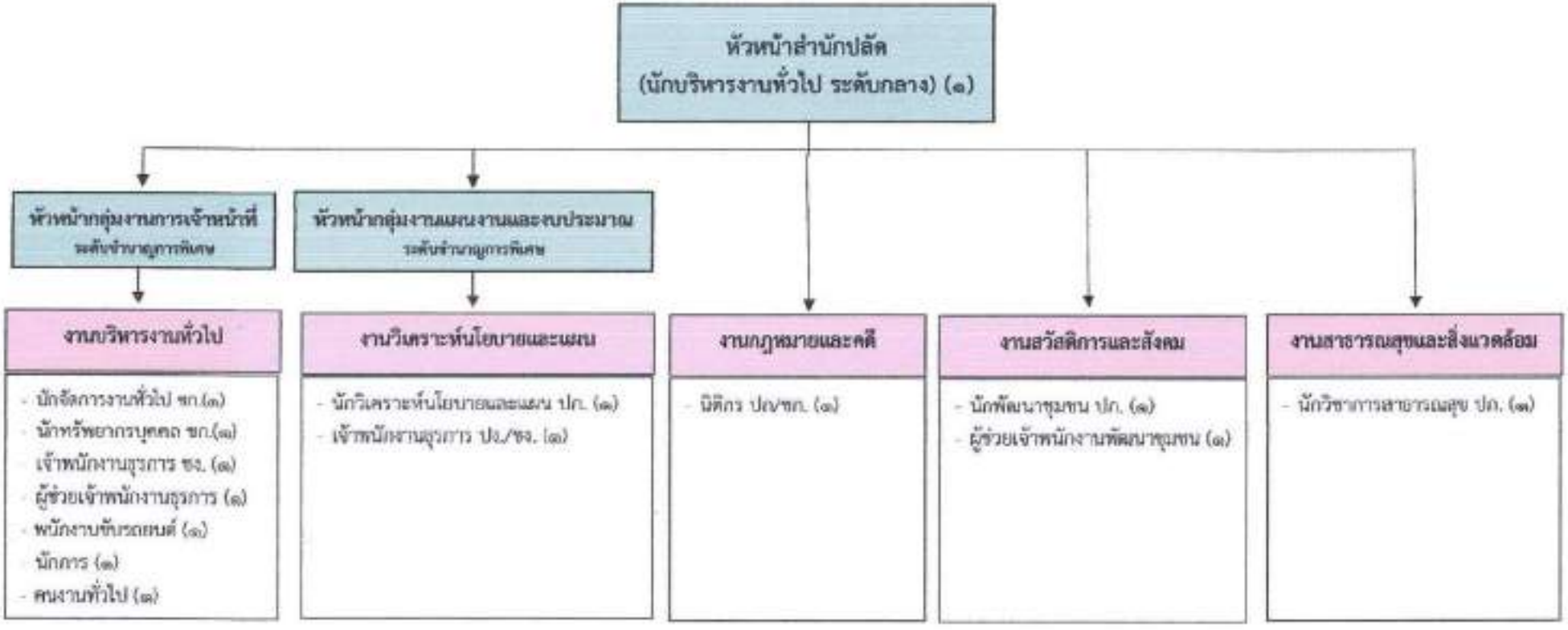
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๑๖๖,๖๖๖,๗๗๐ บาท (คำนวณเพิ่มร้อยละ ๕ จากปี ๒๕๖๘)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีการแบ่งส่วนราชการดังนี้

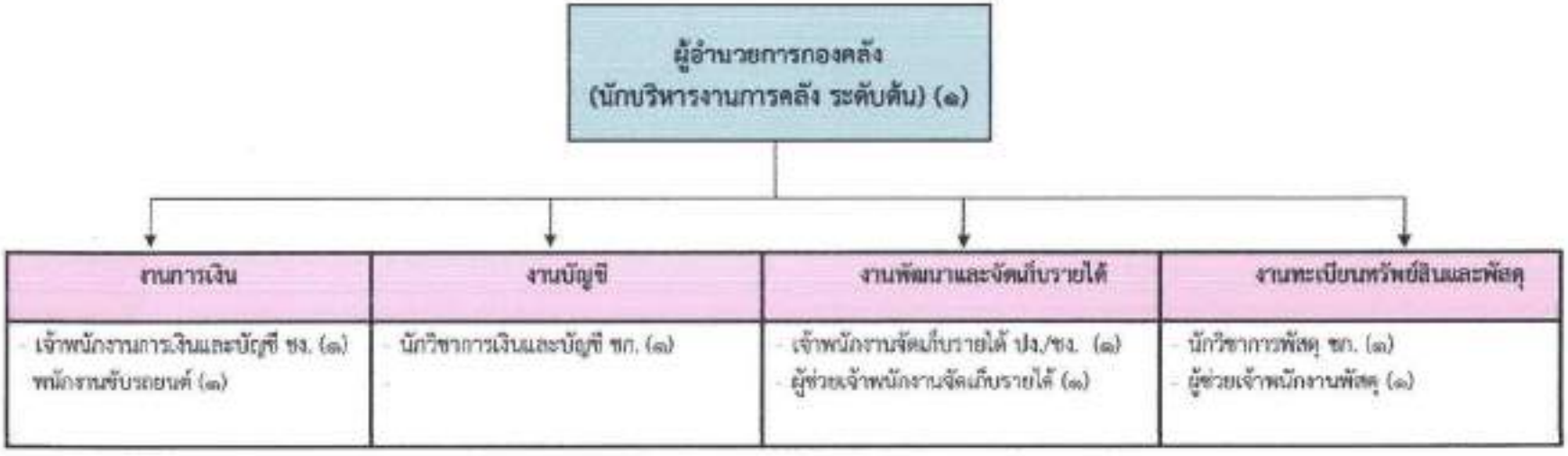


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ครู (คศ.๒)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
ระดับ	ปง.	ชง.	อส.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน	๓	๑	-	๓	๒	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒	

โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น			ผู้ดูแลเด็ก (ที่กระทะ)	ครู (คศ.๒)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
ระดับ	ปง.	ชง.	อส.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน	๓	๑	-	-	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	

โครงสร้างกองช่าง

ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ครู (คศ.๒)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
ระดับ	ปง.	ชง.	อส.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน	-	๒	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	๒	

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ครู (คศ.๒)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
ระดับ	ปจ.	ชง.	อส.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มต่างๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายธรรมรัฐ ยินหวังเสน่ห์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๔-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๔-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๐๘,๐๔๐ (๕๐,๖๗๐ x๑๒)	๑๕,๐๐๐ (๒,๕๐๐x๑๒)	๑๕,๐๐๐ (๑,๒๕๐x๑๒)	๗๙๐,๐๔๐
๒	นางนวัตรา บุ่นหูแก	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๔-๑-๐๐-๑๑๐๒-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๔-๑-๐๐-๑๑๐๒-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๓,๙๖๐ (๓๘,๓๓๐ x๑๒)	๑๖,๐๐๐ (๑,๓๓๓x๑๒)		๖๓๕,๙๖๐
สำนักปลัด อบต. (๐๑)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๓	นางวิลัยลา ว่องวารินทร์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๔-๑-๐๑-๑๐๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑๔-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๔๘๖,๙๖๐ (๔๐,๖๓๐ x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๙,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๒๓,๒๒๐
๔	นางสาวพิชชนิดา ดันเจริญ	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๑๔-๑-๐๑-๑๑๐๔-๐๐๔	นิติกร	ปก.	๑๔-๑-๐๑-๑๑๐๔-๐๐๔	นิติกร	ปก.	๒๔๐,๘๔๐ (๑๙,๙๒๐ x๑๒)	-	-	๒๔๐,๘๔๐
๕	นางสาวอมรพรรณ วัลลิผล	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	๑๔-๑-๐๑-๑๑๐๕-๐๐๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๔-๑-๐๑-๑๑๐๕-๐๐๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๒๐๐ x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๖	นางสาวนัดวิลนัดา ดัดขี่หยง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ)	๑๔-๑-๐๑-๑๑๐๖-๐๐๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๔-๑-๐๑-๑๑๐๖-๐๐๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๒๙,๘๒๐ (๑๘,๒๐๐ x๑๒)	-	-	๒๒๙,๘๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗	นางนลิดรา จันทร์ประกอบ	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๘๑,๕๖๐ (๑๕,๑๓๐ x๑๒)	-	-	๑๘๑,๕๖๐
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่												
	พนักงานส่วนตำบล											
๘	ว่าง	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (ระดับ ชำนาญการพิเศษ)	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (ระดับ ชำนาญการพิเศษ)	-	-	-	-	
๙	นายปานชาญ หนิ่นอิก	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การจัดการ)	๑๔-๑-๐๒-๑๑๐๑-๐๐๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๔-๑-๐๒-๑๑๐๑-๐๐๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๘๘,๘๖๐ (๑๕,๖๐๐ x๑๒)	-	-	๑๘๘,๘๖๐
๑๐	นายอุมาพงษ์ ท้ายหัวน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์สุขภาพสัตว์)	๑๔-๑-๐๒-๑๑๐๒-๐๐๘	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๔-๑-๐๒-๑๑๐๒-๐๐๘	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๗๖,๐๘๐ (๑๔,๗๐๐ x๑๒)	-	-	๑๗๖,๐๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล (ต่อ)											
๑๑	นางสาวสกาวเดือน ชัยวิเศษ	ครุศาสตรบัณฑิต (ธุรกิจศึกษา)	๑๙-๓-๐๑-๔๒๐๑-๐๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙-๓-๐๑-๔๒๐๑-๐๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๐๙,๕๒๐ (๑๕,๖๐๐ พค.)	-	-	๓๐๙,๕๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๒	นางสาวศิลิตา แก่นผู้	รัฐศาสตร์บัณฑิต (การเมืองการปกครอง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๙,๐๐๐ (๙,๒๕๐ พค.)	-	-	๑๗๙,๐๐๐
๑๓	นายสันติพงษ์ รอดภู	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างเชื่อม)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๙,๙๒๐ (๙,๒๕๐ พค.)	-	-	๑๗๙,๙๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๔	นางประภัสรา น้ำเพชร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างยนต์-เทคนิคดี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๗๑,๐๐๐ (๙,๐๐๐ พค.)	-	-	๑๗๑,๐๐๐
๑๕	นายสรายุทธ์ แก้วฟ่าย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างก่อสร้าง)	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๗๑,๐๐๐ (๙,๐๐๐ พค.)	-	-	๑๗๑,๐๐๐
กลุ่มงานบริหารงานและงบประมาณ												
๑๖	-ว่าง-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานและงบประมาณ (ระดับ ชำนาญการพิเศษ)	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานและงบประมาณ (ระดับ ชำนาญการพิเศษ)	-	-	-	-	
๑๗	นางสาวณัฐชัดา มาตุนิ่ม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๑๙-๓-๐๑-๔๒๐๗-๐๐๑๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๙-๓-๐๑-๔๒๐๗-๐๐๑๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๗๙,๒๐๐ (๑๐,๖๐๐ พค.)	-	-	๑๗๙,๒๐๐
๑๘	-ว่าง-	-	๑๙-๓-๐๑-๔๒๐๗-๐๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปว./ชง.	๑๙-๓-๐๑-๔๒๐๗-๐๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปว./ชง.	๒๐๗,๔๓๐ ค่าตอบแทนพิเศษ	-	-	๒๐๗,๔๓๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง (๐๔)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๙	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗,๖๐๐ ตำแหน่งใหม่	๑๕,๐๐๐ ใหม่,ตำแหน่งใหม่	-	๕๒๕,๖๐๐
๒๐	นายสาธุนต ตรรพจักร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๗๔,๔๐๐ (๓๖,๔๐๐ ขยับ)	-	-	๒๓๔,๔๐๐
๒๑	นายพัชรกร ศรีโกศา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๕๔,๓๒๐ (๓๔,๒๔๐ ขยับ)	-	-	๑๐๔,๓๒๐
๒๒	นางบุษยาพร ทองทุ้ย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑๓๖,๕๖๐ (๒๘,๘๐๐ ขยับ)	-	-	๑๗๖,๕๖๐
๒๓	นางกมลวรรณ พันเที่ยง	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วนเกษตรเพื่อการจัดการ)	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๓๓,๙๒๐ (๓๔,๓๒๐ ขยับ)	-	-	๑๙๓,๙๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๔	นางสาวนลพรรนภา แสงวิเศษ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๐๕,๑๐๐ (๙,๖๐๐ ขยับ)	-	-	๑๒๖,๑๐๐
๒๕	นางสาวพรวนพุธี สุขสกะ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๐๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐ ขยับ)	-	-	๑๓๐,๐๐๐
๒๖	-ว่าง-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๗,๘๐๐ (๙,๒๐๐ ขยับ)	-	-	๑๒๘,๘๐๐
กองช่าง (๐๕)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๗	นายนิรันดร์ ราชโอสถ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง)	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗,๗๒๐ (๓๖,๐๐๐ ขยับ)	๑๕,๐๐๐ ใหม่,ตำแหน่งใหม่	-	๕๒๕,๗๒๐
๒๘	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๗๕,๓๒๐ ตำแหน่งใหม่	-	-	๑๗๕,๓๒๐
๒๙	นายไชยณรงค์ ทองทุ้ย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ก่อสร้าง)	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชก.	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชก.	๑๓๘,๓๒๐ (๒๘,๘๐๐ ขยับ)	-	-	๑๙๘,๓๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ตรวจสอบโครงสร้างเดิม			ตรวจสอบโครงสร้างใหม่			ข้อเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล (ต่อ)											
๓๐	นายเทียนชัย ตำมะเลื่อง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ไฟฟ้ากำลัง)	๑๔-๔-๐๕-๑๗๐๖-๐๐๓	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑๔-๔-๐๕-๑๗๐๖-๐๐๓	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑๗๕,๖๐๐ (๑๕,๐๐๐ ๑๗๐)	-	-	๑๗๕,๖๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๑	นายภูมิรัช ณ นคร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (บัญชี)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๐๖,๐๙๐ (๑๗,๑๗๐ ๑๗๐)	-	-	๒๐๖,๐๙๐
๓๒	นางสาวอัสรา ผลากรณ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบุรการ	-	๑๕๕,๐๔๐ (๑๓,๐๕๐ ๑๗๐)	-	-	๑๕๕,๐๔๐
๓๓	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๔,๐๐๐ (๑๑,๔๐๐ ๑๗๐)	-	-	๑๑๔,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๔	นายสมชาย ครฑุศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐ ๑๗๐)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๕	นายวรากรณ์ มากนคร	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐ ๑๗๐)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๑)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๖	-ว่าง-	-	๑๔-๔-๑๕-๑๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑๔-๔-๑๕-๑๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑๕๕,๓๒๐ ค่าตอบแทนพิเศษ	-	-	๑๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ของตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวมเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังกำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ครั้งที่ ๑
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ
วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายมงคล หนูประสิทธิ์	นายก อบต.วังมะปรางเหนือ	
๒	นายธรรมรัฐ อินทรวิเศษ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๓	นางนริศรา นุ่นชูผล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๔	นายนิรันธ์ เวชโสม	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๕	นางนริศรา นุ่นชูผล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	
๖	นางรัตนา ว่องวรานนท์	หัวหน้าสำนักปลัด	
๗	นายประวุธ หมื่นลึก	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเป็นแนวทางในการในใช้ตำแหน่งและอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ บัดนี้การใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวในการบริหารงานพบว่า ยังมีบางส่วนที่มีกรอบอัตรากำลังไม่เหมาะสม คือจำนวนอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจงานที่มีจำนวนมาก อันเนื่องมาจากภารกิจงานเดิมและภารกิจงานใหม่ที่เพิ่มขึ้นจากพรบ.กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และภารกิจที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล จากภารกิจหลักและภารกิจรองต่างๆที่มีจำนวนมาก และเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ และการขับเคลื่อนนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อบต.จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจด้านต่างๆ จึงนัดประชุมคณะกรรมการในวันนี้

ที่ประชุม **รับทราบ**

ระเบียบวาระที่ ๒	**เรื่องรับรองรายงานการประชุม (ไม่มี)**
ที่ประชุม	รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๓	**เรื่องเพื่อพิจารณา**
	พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ครั้งที่ ๑
ประธานกรรมการ	ขอเชิญนักทรัพยากรบุคคลชี้แจงรายละเอียดครับ
นักทรัพยากรบุคคล	ตามระเบียบข้อ ๒๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักส่วนตำบลเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง.เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลี่ยจากตำแหน่งอื่นได้ และไม่เป็นภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ การเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงเหตุผล ความจำเป็นที่ต้องกำหนดตำแหน่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณา ดังนี้ (๑) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ (๒) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ถึงขนาดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ (๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่ (๔) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่ (๕) ส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่ (๖) เหตุผลความจำเป็นอื่น
ประธานกรรมการ	ขอบคุณสำหรับข้อมูลจากนักทรัพยากรบุคคล นะครับ ในวันนี้ผมเองได้รับข้อมูลจากแต่ละกองซึ่งเสนอมาขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีทั้งการปรับลดตำแหน่ง และขอกำหนดตำแหน่ง ซึ่งทางสำนักปลัด อบต. ได้รวบรวมไว้ดังนี้

๑. กองคลัง
ตำแหน่งที่ต้องการยุบเลิก คือ
ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
ตำแหน่งที่ต้องการกำหนดเพิ่ม คือ
ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
๒. กองช่าง ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม คือ
ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
รายละเอียด ตามข้อมูลเอกสารนะครับ

ประธานกรรมการ — ขอเชิญคณะกรรมการ ได้พิจารณารายเอียด โดยดูจากเหตุผลความจำเป็น ปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น ด้วยครับ ทั้งนี้ขอให้ทางผู้อำนวยการกองคลัง ได้เสนอเหตุผลที่คณะกรรมการได้รับทราบก่อนที่จะร่วมกันพิจารณาครับ

ผอ.กองคลัง — เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่านนะค่ะ สำหรับอัตรากำลังของกองคลัง ณ ตอนนี้นั้น ขอนำเรียนว่าทางกองคลัง มีความประสงค์ขอปรับลดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เนื่องจากเห็นว่าตำแหน่งดังกล่าวมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียงพอแล้ว เพราะทางกองคลังมีอัตรากำลังของนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ อัตรา ซึ่งรับผิดชอบงานดังกล่าวเพียงพอแล้ว ประกอบกับตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อีกทางหนึ่ง และทั้งนี้กองคลัง มีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ซึ่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ เพิ่มจำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากกองคลังได้จัดซื้อรถยนต์ส่วนกลาง จำนวน ๑ คน เพื่อใช้ในราชการ ซึ่งตอนนี้ยังไม่มีพนักงานขับรถยนต์ รวมทั้งที่จะคอยดูแลบำรุงรักษาเบื้องต้น จึงมีความจำเป็นต้องขอเปิดตำแหน่งดังกล่าวค่ะ

ประธานกรรมการ — จากข้อเสนอของผู้อำนวยการกองคลัง มีคณะกรรมการท่านใดจะแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมบ้างครับ

หัวหน้าสำนักปลัด — เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่านค่ะ สำหรับข้อเสนอของผู้อำนวยการกองคลังนั้น ดิฉันคิดว่ามีความเหมาะสม เนื่องจากมีการปรับลดตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ซึ่งเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และกรณีขอเปิดกรอบตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์นั้นเห็นว่าเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็น เพราะทางกองคลังเองก็เพิ่งซื้อรถยนต์ส่วนกลางมาใช้ในราชการ จึงจำเป็นที่จะต้องมีผู้รับผิดชอบโดยตรง ไม่ว่าการขับรถ การดูแล บำรุง รักษาเบื้องต้น

ประธานกรรมการ มีคณะกรรมการท่านอื่นจะเสนอความเห็นเพิ่มเติมอีกหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีขอเชิญผู้อำนวยการกองช่าง ให้ความเห็นเกี่ยวกับกับขอกำหนดตำแหน่งของของช่างครับ

ผู้อำนวยการกองช่าง เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่านครับ กองช่างมีความประสงค์ขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ รวมทั้งเพื่อให้การบริหารจัดการด้านบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ เนื่องจากขณะนี้ทางกองช่างมีอัตรากำลังไม่เพียงพอ ซึ่งมีเพียงนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า จึงขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้การปฏิบัติงานครอบคลุม รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประธานกรรมการ ขอบคุณสำหรับความเห็นของผู้อำนวยการกองช่างนะครับ ไม่ทราบว่ามีคณะกรรมการท่านใดมีความเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ ขอเชิญครับ

ปลัด อบต. ผมพิจารณาดูแล้ว จากความเห็นของผู้อำนวยการกองคลัง และผู้อำนวยการกองช่าง ที่เสนอขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ซึ่งผมได้ดูเอกสารประกอบที่นักทรัพยากรบุคคล ได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายเบื้องต้นเพื่อประกอบการพิจารณาตามเอกสารแล้ว มีความเห็นว่ามีความเหมาะสม แต่เราก็ควรคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

หัวหน้าสำนักปลัด ดิฉัน ก็มีความเห็นว่าการกำหนดตำแหน่งใด ๆ นั้น นอกจากความจำเป็นหรือเหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงก็คือภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งในการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้ ดิฉันเห็นว่าภาระค่าใช้จ่ายของเรายังสามารถที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ จึงเห็นว่ามีความเหมาะสมกับการกำหนดตำแหน่งของกองคลัง และกองช่าง ค่ะ

ประธานกรรมการ ไม่ทราบว่าตอนนี้ อบต.เรามีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลร้อยละเท่าไร

นักทรัพยากรบุคคล ตอนนี้ อบต.วังมะปรางเหนือ มีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลก่อนกำหนดตำแหน่งเพิ่ม อยู่ที่ประมาณร้อยละ ๓๒.๐๓ ซึ่งเมื่อคำนวณการยุบเลิกตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่งเพิ่มครั้งนี้แล้วจะอยู่ที่ประมาณร้อยละ ๓๒.๓๙ โดยตามมาตรา ๓๕ ของ พรบ.บริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดไว้ว่าค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้

ประธานกรรมการ ขอบคุณสำหรับข้อมูลจากนักทรัพยากรบุคคลครับ มีกรรมการท่านใดจะเสนอความเห็นเพิ่มเติม หรือมีความเห็นเป็นอย่างอื่นบ้างครับ

ปลัด อบต. เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่านครับ ผมเห็นว่าเมื่อส่วนราชการต่าง ๆ ที่เสนอขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้มา ก็ควรที่จะจัดสรรตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านั้นให้กับส่วนราชการได้ เพราะเป็นตำแหน่งมีความจำเป็น และเป็นไปตาม พบร.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

ประธานกรรมการ มีกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีผมจะขอมติจากคณะกรรมการฯ

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัดกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

เห็นชอบให้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัดกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์

เห็นชอบให้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

มอบหมายให้กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. ดำเนินการจัดทำเอกสารปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องอื่น ๆ (ไม่มี)**

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดรายงานการประชุม
(นายประวุธ หมีนลึก)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายมงคล หนูประสิทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ