

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง
อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐ นั้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๙ เมื่อวันที่ ๑๒ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ).....

(นายวีระ แสงแก้ว)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

สำเนาฉบับ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

.....

ด้วยมีการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๙ ประกาศว่าองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว จึงประกาศกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ไว้ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ งานประชุมสภาฯ การจัดทำระเบียบสมาชิก อบต. คณะกรรมการบริหาร งานเลือกตั้ง การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมการให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างการบริหารงานบุคคลของ อบต. ทั้งหมดการดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๔ งาน คือ

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

- งานบริหารทั่วไป
- งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานรัฐพิธี

๑.๒ งานวิชาการและแผนงาน

- งานแผนพัฒนา
- งานข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
- งานด้านวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

- ๑.๓ งานกฎหมายและคดี
 - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ
 - งานรับเรื่องร้องเรียน-ร้องทุกข์
 - งานนิติกรรมสัญญาต่างๆ
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๑.๕ งานกิจการสภา อบต.
 - งานกิจการสภา
- ๑.๖ งานบริหารการศึกษา
 - งานบริหารทั่วไป
 - งานแผนงานและวิชาการ
 - งานส่งเสริมการศึกษา
 - งานพัฒนาเด็กและเยาวชน
 - งานการศึกษาปฐมวัย
- ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
 - งานกีฬาและนันทนาการ
 - งานห้องสมุด
- ๑.๘ งานบริหารสาธารณสุข
 - งานบริหารสาธารณสุข
 - งานสาบรณ
- ๑.๙ งานการบริหารและงานสนับสนุนงานการบริหารสาธารณสุข
 - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
 - งานการสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
 - งานควบคุมและป้องกันยาเสพติด
- ๑.๑๐ งานบริหารสวัสดิการ
 - งานบริหารสวัสดิการสังคม
 - งานสารบรรณ
- ๑.๑๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
 - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๑.๑๒ งานสังคมสงเคราะห์

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสำรวจข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน

๑.๑๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- งานสำรวจ และจัดตั้งกลุ่มอาชีพ
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๑.๑๔ งานส่งเสริมการเกษตร

- งานสำรวจข้อมูลด้านการเกษตร
- งานป้องกันแก้ไขและพัฒนา
- งานส่งเสริมการเกษตร

๒. กองคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชี และทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภทงาน เกี่ยวกับการเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่าย ขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทศรพระราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบ งานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การ ประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๖ งาน คือ

๒.๑ งานบริหารงานคลัง

- งานบริหารงานคลัง
- งานสารบรรณ

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- งานแผนที่ภาษี

๒.๓ งานการเงิน

- งานการเงิน

๒.๔ งานการบัญชี

- งานการบัญชี

๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานจัดซื้อจัดจ้าง
- งานทะเบียนทรัพย์สิน

๒.๖ งานควบคุมงบประมาณ

๓. กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต. งานบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียน สิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการ ออกแบบก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมปรึกษาซ่อมแซมวัสดุ ครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน คือ

๓.๑ งานบริหารงานช่าง

- งานบริหารงานช่าง
- งานสารบรรณ

๓.๒ งานก่อสร้างและบูรณะ

- งานก่อสร้างและบูรณะ
- งานประมาณราคา
- งานบูรณะซ่อมแซม ต่อเติมปรับปรุง

๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานออกแบบเขียนแบบและตรวจสอบ
- งานออกใบอนุญาต

๓.๔ งานสำรวจและแผนที่

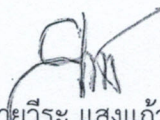
- งานสำรวจงานถนนและงานอาคาร

๓.๕ งานสาธารณูปโภคอื่น

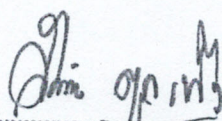
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานประปา

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙


(นายวีระ แสงแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง


ปลัด อบต. วันที่

ตน.สำนักปลัด วันที่

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปีได้ อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีใช้ทันอย่างถูกต้อง จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง



มติ ก.อบต.จังหวัดตรัง ครั้งที่ ๙/๒๐
เมื่อวันที่ ๑๒ ก.ย. ๒๕๖๐

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง.....	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง.....	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่งส่วนราชการ.....	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง.....	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง.....	๓๔

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน
๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อมๆกัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒. วัตถุประสงค์

๑. การปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร
๒. การปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง
๓. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับ และสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ อย่างไร
๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) หน่วยงานมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ
๕. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ
๖. การจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย
๗. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไร แก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม
๘. สร้างและรักษานักวิชาการไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง พิจารณาผลงานทางวิชาการ สร้างความก้าวหน้าในสายงาน
 - ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน
 - ปฏิบัติงานโดยอิสระเป็น ปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่า ๘๐ %
 - ลักษณะงานเป็นการวิเคราะห์วิจัยทางวิชาการระดับสูง/ถ่ายทอดความรู้/พัฒนาการทางด้านวิชาการ
 - กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยั่งยืนเพื่อประโยชน์ทางราชการ
 - กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
 - มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ
 - มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง
 - การวัดผลงานใช้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง
๙. การปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง หน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร ปรับปรุงอย่างไร
- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานวิชาการ
- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๑๐. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๑๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๒. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๑๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

๑๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้บริการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

● สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลในตา ดังนี้

● พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๑ กลุ่ม คือ

- กลุ่มงานสนับสนุน

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลในเตาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๒ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๓ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงานมีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งจำเป็นต้องพิจารณาหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใด หรือรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางในด้านใด หรือตามนโยบายของผู้บริหารงานเดิมมีอะไรบ้าง ที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎหมาย กฏหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่ง ซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง จะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มากน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควรปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใด หรือรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลในตาในด้านใด หรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมีอะไรบ้าง ที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎหมาย กฏหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๕. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่ง ซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง จะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มีความน้อยเกินไป เกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

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

๖.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๖.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๗. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๘. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการองค์กรอย่างสูงสุด

๙. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๙.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๙.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๙.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑๐. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๑๑. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นเป็นอย่างไร มีข้อพิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควรปฏิบัติงานเท่านั้น

๑๒. ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเตา และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตราลดลง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น แล้วยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย
๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง

๓. เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุข จัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

๔. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตรง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๕. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๖. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๗. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง *ไม่เกินร้อยละสี่สิบ* ของงบประมาณรายจ่าย

๙. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

๑.๑ ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง เป็นส่วนหนึ่งของอำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง ซึ่งมีองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ๕ แห่ง ที่ตั้งของที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอวังวิเศษระยะทางประมาณ ๘ กิโลเมตร

๑.๒ เนื้อที่

เนื้อที่ทั้งสิ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง โดยประมาณ ๕๓,๖๓๕ ไร่ หรือประมาณ ๘๕.๘ ตารางกิโลเมตร

จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. มีด้วยกัน ๑๑ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑	บ้านบางนา	หมู่ที่ ๒	บ้านน้ำฉ่า
หมู่ที่ ๓	บ้านบางพระ	หมู่ที่ ๔	บ้านโคกพลา
หมู่ที่ ๕	บ้านบางลึก	หมู่ที่ ๖	บ้านช่องลม
หมู่ที่ ๗	บ้านทุ่งหลวง	หมู่ที่ ๘	บ้านวังใหม่
หมู่ที่ ๙	บ้านทุ่งसान	หมู่ที่ ๑๐	บ้านบางสมบุรณ์
หมู่ที่ ๑๑	บ้านกลาง		

๑.๓ ภูมิประเทศ

ตำบลวังมะปราง มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสลับกับเนินเขาไม่สูงชัน ซึ่งส่วนใหญ่ใช้ประโยชน์ในการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจของภาคใต้ เช่น ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ทุเรียน เป็นต้น

อาณาเขต

ทิศเหนือ	จรด	ตำบลวังมะปรางเหนือ อำเภอวังวิเศษ
ทิศใต้	จรด	ตำบลบ่อหิน อำเภอสิเกา
ทิศตะวันออก	จรด	ตำบลเขาวิเศษ และตำบลวังมะปรางเหนือ อำเภอวังวิเศษ
ทิศตะวันตก	จรด	ตำบลกะลาเส และตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอสิเกา

สรุปจำนวนพื้นที่ จำนวนประชากร และจำนวนครัวเรือน เป็นดังนี้

รายการ	ข้อมูล		หมายเหตุ
๑. จำนวนพื้นที่	๘๕.๘	ตารางกิโลเมตร	
๒. จำนวนประชากร(ทั้งสิ้น)	๕,๗๓๖	คน	
๒.๑ ชาย	๒,๘๖๓	คน	
๒.๒ หญิง	๒,๘๗๓	คน	
๓. จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต.	๑๑	หมู่บ้าน	
๓.๑ จำนวนครัวเรือน	๑,๙๘๒	ครัวเรือน	

ที่มาของข้อมูล : สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอวังวิเศษ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓

สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพ

๑. ประชาชนในตำบลวังมะปรางส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก ได้แก่ การทำสวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน และไม้ผล

๒. ประชาชนตำบลวังมะปรางบางส่วนประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปและอื่นๆ (รับราชการ ทำงานบริษัท ค้าขาย เป็นต้น)

การศึกษา

๑. โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน ๒ แห่ง
๒. โรงเรียนขยายโอกาส	จำนวน ๑ แห่ง
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๒ แห่ง

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

๑. วัด	จำนวน ๒ แห่ง
๒. โบสถ์คริสต์	จำนวน ๑ แห่ง
๓. มัสยิด	จำนวน - แห่ง
๔. ศาลเจ้า	จำนวน ๒ แห่ง

สาธารณสุข

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๒ แห่ง
๒. อัตราการมีสุขและ การใช้สุขอนามัย ร้อยละ ๑๐๐

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- | | |
|-------------------------------|--------------|
| ๑. หน่วยบริการการแพทย์ฉุกเฉิน | จำนวน ๑ แห่ง |
| ๒. ที่ทำการ อปพร. | จำนวน ๑ แห่ง |

วิสัยทัศน์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง (Vision)

“เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และยึดหลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาศักยภาพและการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางบนพื้นฐานหลักคุณธรรม
๓. นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการเมือง การปกครอง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน และความต้องการของชุมชน
๔. ส่งเสริมให้สังคมมีความอยู่เย็นเป็นสุข มีความสมานฉันท์ โดยส่งเสริมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๕. พัฒนาระบบการจัดการศึกษาท้องถิ่นโดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการชุมชน
๗. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน ทัวถึงครอบคลุมทั้งตำบลวังมะปราง

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค สะดวกทั่วถึง และเพียงพอ
๒. เด็กและเยาวชน มีช่องทางและโอกาสเข้าสู่ระบบการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน
๓. ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้เพียงพอ และชุมชนเข้มแข็ง
๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา
๖. ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการอนุรักษ์และสืบทอด
๗. พัฒนาการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์การพัฒนาอำเภอวังวิเศษ

“เมืองคุณภาพชีวิตดี มีธรรมชาติสิ่งแวดล้อมสวย รวยความสุข”

วิสัยทัศน์และพันธกิจอำเภอวังวิเศษ

๑. ส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบอย่างทั่วถึง
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญในการดูแลสุขภาพตนเองและพัฒนาการมีหลักประกันสุขภาพและเข้าถึงการบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐาน โดยประชาชนมีส่วนร่วม
๔. พัฒนาศักยภาพของประชาชนให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพการเกษตร

๕. มุ่งสร้างจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๖. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรที่สามารถให้บริการทางการเงินกับประชาชนในท้องถิ่น

๗. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๘. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภคให้ทั่วถึงและครอบคลุม

วิสัยทัศน์จังหวัดตรัง

“ตรังเมืองแห่งความสุข”

เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา คือ การสร้างความสุขให้ประชาชนอย่างยั่งยืนใน ๓ มิติ ประกอบด้วย

๑. ความสุขด้านเศรษฐกิจ คือ มีเศรษฐกิจดี มีรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากภาคการเกษตร การท่องเที่ยว และอุตสาหกรรม

๒. ความสุขที่มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ คือ ประชาชนมีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ พื้นที่ป่ามีการบุกรุกลดลง มีการปลูกป่าเพิ่มขึ้น และทรัพยากรธรรมชาติได้รับการคุ้มครองดูแล

๓. ความสุขที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ คุณภาพชีวิตด้านสังคม การศึกษา และความมั่นคง ได้รับการดูแล คุ้มครองอย่างครบถ้วน ทั้งถึง

พันธกิจของจังหวัดตรัง

๑. มุ่งสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจ (ด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว) ให้มีความมั่นคงและยั่งยืน

๒. พัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิตของประชาชน

๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืนและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี

๔. บริหารจัดการภาครัฐตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์รวม

๑. เศรษฐกิจของจังหวัดขยายตัวอย่างมั่นคงและยั่งยืน

๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างความเข้มแข็งทางสังคมและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ

๓. ฐานทรัพยากรธรรมชาติมีความสมบูรณ์และมีสิ่งแวดล้อมดี ตลอดจนมีการบริหารจัดการแบบบูรณาการ

๔. พัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรและประชาชนในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างฐานเศรษฐกิจของจังหวัด (ด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว) ที่มั่นคงและมีเสถียรภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมกับชุมชน/พื้นที่ และมีความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตรัง

“เป็นองค์กรหลักในการประสานพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน
มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมเชิงคุณภาพ
สืบสานภูมิปัญญา
สู่การพัฒนาสังคมเป็นสุขอย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตรัง ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานควบคู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้แบบองค์รวม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์พลังงานและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขของท้องถิ่น

การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับแนวทางแก้ปัญหาบนฐานการพัฒนาของรัฐบาลและต้องวางกรอบการพัฒนาท้องถิ่นตามแนวทางของท้องถิ่นเองไปพร้อมๆ กันด้วย เพราะท้องถิ่นมีบทบาทอำนาจหน้าที่อย่างกว้างขวางโดยมีเพียงจะมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะพื้นฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นแต่ยังขยายบทบาทหน้าที่ออกไปรวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นด้วย และเป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้ประชาคมท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารและการตรวจสอบการปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารราชการและการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถบรรลุถึงภารกิจและเป็นไปตามแนวทางที่กล่าวมา จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน โดยจะปรับปรุงให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี

๑.๒ ปรับปรุงมาตรฐานการผลิตน้ำประปา และระบบน้ำประปาให้มีคุณภาพ มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ประชาชนได้มีน้ำประปาใช้ในการอุปโภค-บริโภค

๑.๓ ติดตั้งโคมไฟสาธารณะริมถนนในเขตพื้นที่ตำบลวังมะปรางครอบคลุมและทั่วถึง

๑.๔ การสร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ และชลประทาน โดยเพิ่มแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค-บริโภค หรือเพื่อใช้ในการเกษตรให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึง

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเพิ่มรายได้ให้ประชาชนในท้องถิ่น

๒.๒ จัดตั้งพัฒนาผลิตภัณฑ์เครือข่ายชุมชน ผลิตภัณฑ์ตำบล (OTOP)

๒.๓ ส่งเสริมการขยายตัวทางเศรษฐกิจเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

๒.๔ ส่งเสริมความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มเด็กและเยาวชน

๒.๕ ส่งเสริมการรวมกลุ่ม/การพัฒนาเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๖ ส่งเสริมมุ่งเน้นการเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อยกระดับความรู้ ฝีมือและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์และส่งเสริมสนับสนุนการผลิตและจำหน่าย

๓. นโยบายด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓.๑ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่างสมดุลและยั่งยืน

๓.๒ พัฒนาเอกลักษณ์ของชุมชน เช่น ภาษาท้องถิ่น ประเพณีและวิถีชีวิตดั้งเดิมของชุมชน

๓.๓ พัฒนาป่าชุมชนให้เป็นศูนย์เรียนรู้และสถานที่ท่องเที่ยว

๔. นโยบายด้านส่งเสริมด้านสังคม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการ และสาธารณสุข

๔.๑ ขยายศักยภาพในแผนงานโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อการพัฒนาพร้อมยกระดับคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของชาวตำบลวังมะปราง ในด้านการสังคมสงเคราะห์ให้แก่เด็กสตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๔.๒ ส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรมให้เป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของตำบลวังมะปราง เช่น งานประเพณีลอยกระทง งานประเพณีสงกรานต์ เป็นต้น

๔.๓ สนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการป้องกันปราบปรามและบำบัดยาเสพติด

๔.๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้ศึกษาอบรมและเรียนรู้ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่นมากขึ้น โดยเฉพาะสมาชิกในครัวเรือน นอกจากนี้จะส่งเสริมสนับสนุนและอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีแบบยั่งยืน

๔.๕ เฝ้าระวัง ติดตาม สังเกตการณ์ และแก้ไขปัญหาโรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นในตำบลวังมะปราง

๔.๖ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัยเด็กฯ ในศูนย์มีสุขภาวะที่ดี ส่งเสริมพัฒนาการเด็กทั้ง ๔ ด้าน คือ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

๔.๗ พัฒนา/ปรับปรุงระบบสาธารณสุขโรค ระบบสาธารณสุข ให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น

๔.๘ ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนากระบวนการทางการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบตาม อัยยาศัยและดำเนินการเรื่องการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัยอายุ ๓-๕ ปี ให้ได้รับการพัฒนาในทุกๆ ด้าน และพัฒนาวิชาการสู่มาตรฐาน

๔.๙ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ การจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งจัดสวัสดิการที่จำเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

๔.๑๐ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนทุกกลุ่มอายุ ให้สวัสดิการแก่คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

๔.๑๑ ส่งเสริมการดำเนินดำเนินงานด้านสุขภาพอนามัยและการจัดการสุขภาวะภาคประชาชนโดยผ่านกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน

๔.๑๒ ส่งเสริมสนับสนุนการควบคุมป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆ

๔.๑๓ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการตำรวจชุมชน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบลวังมะปราง

๕. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร

๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกๆด้าน ได้แก่ การสนับสนุนประชาคมองค์กรประชาชน โดยการ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผลประโยชน์” เพื่อประชาชนชาวตำบลวังมะปราง

๕.๒ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นๆ ทุกแห่งในกรณีที่เหตุจำเป็นเร่งด่วนอันจะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อราษฎร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

๕.๓ ปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือวิธีการทำงาน โดยการนำการบริหารงานแนวใหม่มาใช้มีการจัดการระบบการบริหาร และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๕.๔ สร้างแรงจูงใจและเพิ่มขวัญ และกำลังใจให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมรับ

๕.๕ สนับสนุนเพิ่มศักยภาพของพนักงาน สมาชิกสภาฯ และผู้บริหาร ให้ได้รับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนทักษะ และมีประสบการณ์ในการทำงานมากยิ่งขึ้น

๕.๖ บริหารการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการรักษาวินัยทางการคลัง

๕.๗ พัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าโดยการปรับปรุงระบบการจัดการเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สะดวก รวดเร็วและเป็นธรรม

๕.๘ จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่ให้พร้อมปฏิบัติหน้าที่บริการประชาชนตำบลวังมะปราง

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ กองทุนสวัสดิการชุมชน กลุ่มออมทรัพย์ฯ ภายในตำบล ส่งเสริมอาชีพเสริมให้แก่ผู้ว่างงานและผู้มีรายได้น้อย

๒. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล จัดให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ชุมชน พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบลอย่างยั่งยืน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๑. สร้างจิตสำนึก และตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจัดให้มีการรณรงค์และส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักการปลูกต้นไม้ ไม้ใช้สอยเพื่อปลูกทดแทนในการถูกทำลายป่าไม้ ร่วมกันรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติ ก่อสร้างฝายชะลอน้ำ การศึกษาแหล่งเรียนรู้ทรัพยากรธรรมชาติ ปรับปรุงภูมิทัศน์ชุมชน การแก้ไขปัญหาขยะชุมชน

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมือง และการบริหาร

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

จัดให้มีการให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย การเมือง การบริหารท้องถิ่น การเลือกตั้ง เพื่อให้ประชาชนได้มีความรู้และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ การจัดทำแผนแม่บทชุมชนตำบล การจัดเวทีสังเคราะห์ การออกบริการประชาชนเคลื่อนที่ การบริหารงานแบบเชิงรุก สร้างการแลกเปลี่ยนความรู้ความเห็นในรูปแบบประชาคม การร่วมคิด ร่วมทำ ก่อสร้าง ปรับปรุง ต่อเติมอาคารเอนกประสงค์ประจำหมู่บ้านและตำบล จัดให้มีการพัฒนาส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาที่สูงขึ้น ส่งเสริมและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐและกลุ่มองค์กรตามอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อเป็น ๖ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อเมืองและการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑.การคมนาคม (การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนนบุกเบิกถนนใหม่ ก่อสร้าง สะพาน อุโมงค์)

๒.พัฒนาระบบจราจร

๓.จัดระบบสาธารณสุข

๔.จัดการด้านแหล่งน้ำ ก่อสร้าง ปรับปรุง ภาชนะเก็บกักน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

๑.พัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒.เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน

๓.ส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรมและประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต และสังคม

แนวทางการพัฒนา

๑.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ และนันทนาการ

๒.ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑.พัฒนา และส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

๒.พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม และจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

แนวทางการพัฒนา

๑.สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖

ยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อเมือง และการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๑.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒.ระบบบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) และแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาตลอดจนการกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนงาน/โครงการ ตลอดจนปัญหาความต้องการของประชาชน ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยภายใน จุดแข็ง (Strength-S)	ปัจจัยภายนอก จุดอ่อน (Weak-W)
๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	
๑.มีเส้นทางการคมนาคมที่เชื่อมโยงการขนส่งกับตำบลใกล้เคียงและจังหวัดอื่นๆ	๑.ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๒.มีแหล่งน้ำ สามารถใช้น้ำเพื่อการเกษตรได้ตลอดทั้งปี	๒.ปัญหาไฟฟ้าครัวเรือนยังไม่ทั่วถึง
๓.ผู้บริหารมีความเป็นเอกภาพ/ระบบการเมืองมีความเข้มแข็งมั่นคง	๓.ไฟฟ้าสาธารณะขาดการปรับปรุงซ่อมแซม
๔.อบต.สามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาโดยตรง	๔.ขาดภาชนะสำหรับเก็บน้ำ
ให้กับประชาชนได้อย่างสะดวกและทันต่อเหตุการณ์	๕.ไม่มีระบบประปาหมู่บ้าน/ภูเขา ที่ใช้การได้
	๖.ปัญหาถนนหนทาง
๒.ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	
๑.ประชาชนมีการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบมากขึ้น	๑.ปัญหาการท้องก่อนวัยของนักเรียน
๒.มีหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและสถาบันศึกษาสนับสนุนการพัฒนาคนและการอาชีพ	๒.ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๓.มีผลิตผลทางการเกษตร	๓.ปัญหายาเสพติดในเด็กเยาวชน
	๔.วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนยังไม่ทั่วถึง
	๕.ขาดการส่งเสริมและแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร
	๖.ปัญหาการรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ
๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชนและสังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย	
๑.อปพร.มีความเข้มแข็ง ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่	๑.ศูนย์ อปพร.ขาดอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน
๒.ความร่วมมือของผู้นำชุมชนท้องถิ่น ผู้นำท้องที่	๒.สมาชิก อปพร.ไม่มีค่าตอบแทนประจำ
	๓.ปัญหาโจร ผู้ร้าย
๔.ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	
๑.มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์	๑.วัฒนธรรมตะวันตก ปัญหาการเสียดสีเชื้อชาติเน่ติเวิร์กของประชาชนมากเกินไป
	๒.ขาดการส่งเสริมเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์
๕.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	
๑.มีแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงาม	๑.ขาดงบประมาณในการจัดการแหล่งท่องเที่ยว
๒.กลุ่มองค์กรชุมชน กลุ่มอาชีพ มีความเข้มแข็ง	๒.กลุ่มอาชีพขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
๖.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
๑.มีทรัพยากรป่าไม้ แหล่งน้ำที่อุดมสมบูรณ์	๑.ปัญหาแหล่งน้ำ
	๒.ปัญหาการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
	๓.ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า
โอกาส (Opportunity - O)	อุปสรรค (Threat - T)
๑.ระเบียบกฎหมายเน้นการกระจายอำนาจ	๑.ขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
๒.สามารถตราข้อบัญญัติบังคับใช้ได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย	๒.ประชาชนแฝงจำนวนมากไม่มีสิทธิทางการเมือง

๓.มีเครือข่ายการสื่อสารที่สะดวกต่อการติดต่อเชื่อมโยง	๓.การปฏิบัติตามกฎหมาย ความมีคุณธรรม จริยธรรม ลดลง
๔.ไม่มีความขัดแย้งในพื้นที่ ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนามากขึ้น	๔.สถานะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕.รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการถ่ายโอนอำนาจมาให้ท้องถิ่นในการบริหารจัดการ	๕.ปัญหาทางการเมืองระดับประเทศ
๖.การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๖.ทรัพยากรธรรมชาติถูกบุกรุก ทำลาย
	๗.ประชาชนมีภาวะเสี่ยงด้านการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุมากขึ้น

สภาพปัญหาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๑.๑ ปัญหาการคมนาคมในหมู่บ้าน ถนนและสะพานชำรุดไป-มาไม่สะดวกและไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ ปัญหาไฟฟ้ามีไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน/หมู่บ้าน
- ๑.๓ งบประมาณมีไม่เพียงพอในการขยายเขตไฟฟ้า
- ๑.๔ ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคและการเกษตร
- ๑.๕ ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- ๑.๑ ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรม สาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง
- ๑.๒ ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสม สอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ๒.๑ ปัญหาการรวมกลุ่มของชุมชนยังไม่มี ความเข้มแข็ง ขาดความร่วมมือ
- ๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้
- ๒.๓ ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- ๒.๔ ปัญหาราษฎรมีอาชีพหลักทำสวนยางพารา ซึ่งต้องพึ่งธรรมชาติ ปริมาณงานและรายได้ไม่แน่นอน
- ๒.๕ ราษฎรขาดเงินทุนหมุนเวียน ขาดหลักทรัพย์สำหรับกู้ยืม ทำให้มีภาระกู้ยืมเงินดอกเบี้ยสูง

ความต้องการ

- ๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด
- ๒.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

สภาพปัญหา

- ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ๓.๒ ปัญหาการสงเคราะห์และจัดสวัสดิการ แก่เด็ก คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ขาดผู้ดูแลให้ความสนใจ/ถูกทอดทิ้ง
- ๓.๓ ปัญหาไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- ๓.๔ ปัญหาด้านสาธารณสุข ให้บริการไม่ทั่วถึง
- ๓.๕ ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- ๓.๑ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ๓.๒ ให้ความช่วยเหลือ จัดสวัสดิการให้เท่าเทียมกัน จัดให้มีการอบรมอาชีพ
- ๓.๓ จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- ๓.๔ สนับสนุนงบประมาณด้านสาธารณสุขให้เพียงพอและต่อเนื่อง
- ๓.๕ จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๔.๑ ปัญหามลภาวะจากผู้ประกอบการ ทำให้ส่งกลิ่นเหม็นรบกวนชาวบ้าน
- ๔.๒ ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๓ ปัญหาคลองตันเงิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

ความต้องการ

- ๔.๑ ส่งเสริมณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ
- ๔.๓ ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

๕. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ๕.๑ ปัญหาด้านอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน มีไม่เพียงพอ
- ๕.๒ ปัญหาขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- ๕.๓ ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง

ความต้องการ

- ๕.๑ สนับสนุนอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
- ๕.๒ สนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- ๕.๓ จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง

๖. ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- ๖.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองและการแสดงความคิดเห็นด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะ การใช้สิทธิเลือกตั้งต่าง ๆ

๖.๒ ปัญหาประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๖.๓ ปัญหาประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง

ความต้องการ

๖.๑ โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๖.๒ ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลังการบริหารบุคลากรและอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๖.๓ สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชนให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

๖.๔ ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชน นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดการแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๖๘ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๙) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๑๐) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๑๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน 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
- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นทางที่ราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ จะแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหาร ส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเป็นสำคัญและสามารถนำเทคนิค SWOT เข้ามาช่วยเพื่อให้ทราบว่าจะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ตามหลัก SWOT (SWOT Analysis) ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงาน ในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

เป็นการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน เพื่อหาจุดบกพร่อง และสามารถทำการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่
๒. การเดินทางมาทำงานสะดวกสามารถทำงานก่อนและเกินเวลาได้
๓. บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถปรับตัวและเรียนรู้ได้เร็ว
๔. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้เฉลี่ยในระดับปริญญาตรี
๕. บุคลากรมีความรัก สามัคคี ร่วมมือกันปฏิบัติงาน
๖. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเป็นธรรมและดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
๒. มีภาระด้านครอบครัวและภาระหนี้สินทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่
๓. มีระเบียบ กฎหมาย ใหม่ ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
๔. วัสดุ อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องพริ้นเตอร์
๕. งบประมาณขององค์กรสำหรับลงทุนพัฒนามีไม่เพียงพอ
๖. สำนักงานคับแคบทำให้ไม่สะดวกในการทำงานและบริการประชาชน

โอกาส (Opportunities)

๑. ปัญหาการเมืองในพื้นที่ไม่รุนแรง
๒. ประชาชนในพื้นที่ให้ความให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
๓. ประชาชนในพื้นที่มีการตรวจสอบการทำงานขององค์กรอย่างเข้มแข็ง
๔. มีการปลูกพืช หรือทำการเกษตรหลากหลายชนิดของประชาชนในตำบล

อุปสรรค (Threats)

๑. ได้รับงบประมาณที่จัดสรรจากส่วนกลางน้อยทำให้การบริหารงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ไม่เพียงพอ
๒. ปัญหาความไม่มั่นคงทางการเมืองของรัฐบาล
๓. นโยบายของรัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้การปฏิบัติตามนโยบายไม่ต่อเนื่อง
๔. อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน
๕. การให้ความอิสระอบต.จากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากส่วนภูมิภาค

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองช่าง ๒. สำนักงานปลัด ๓. สำนักงานปลัด และกองช่าง ๔. สำนักงานปลัด ๕. ทุกส่วนราชการ ๖. สำนักงานปลัด ๗. สำนักงานปลัด
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๑. สำนักงานปลัด ๒. สำนักงานปลัด ๓. สำนักงานปลัด ๔. กองคลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ จัดทำคำสั่งประกาศ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการใดรับผิดชอบ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการข้าราชการ/ลูกจ้าง ๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - กฎหมายและคดี - ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา ๑. งานการศึกษาปฐมวัย ๒. การศึกษาขั้นพื้นฐาน ๓. งานแผนงานและวิชาการ ๔. งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ๑. งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ ๒. งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน	๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ จัดทำคำสั่งประกาศ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการใดรับผิดชอบ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการข้าราชการ/ลูกจ้าง ๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - กฎหมายและคดี - ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา ๑. งานการศึกษาปฐมวัย ๒. การศึกษาขั้นพื้นฐาน ๓. งานแผนงานและวิชาการ ๔. งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ๑. งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ ๒. งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ๔. งานบริหารทั่วไป ๑.๖ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - ป้องกันและฟื้นฟู ๑.๗ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็กสตรี ผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคระบาด - งานสาธารณสุขมูลฐาน ๑.๙ <u>งานกิจการสภา</u> - งานการประชุม - งานสารบรรณ - งานกฎหมาย ๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงิน</u> - การเงิน - รับเงินเบิกจ่ายเงิน - จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - เก็บรักษาเงิน ๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - การบัญชี - ทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งบการเงินและงบทดลอง - แสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - พัฒนารายได้ - ควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๓. งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ๔. งานบริหารทั่วไป ๑.๖ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - ป้องกันและฟื้นฟู ๑.๗ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็กสตรี ผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคระบาด - งานสาธารณสุขมูลฐาน ๑.๙ <u>งานกิจการสภา</u> - งานการประชุม - งานสารบรรณ - งานกฎหมาย ๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงิน</u> - การเงิน - รับเงินเบิกจ่ายเงิน - จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - เก็บรักษาเงิน ๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - การบัญชี - ทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งบการเงินและงบทดลอง - แสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - พัฒนารายได้ - ควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - ทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - พัสตุ - ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๓. <u>กองช่าง</u> ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานระบายน้ำ - งานผังเมือง ๓.๓ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานธุรการ - งานขออนุญาตและก่อสร้าง ๓.๔ <u>งานประสานกิจการสาธารณูปโภคและบริการ</u>	๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - ทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - พัสตุ - ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๓. <u>กองช่าง</u> ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานระบายน้ำ - งานผังเมือง ๓.๓ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานธุรการ - งานขออนุญาตและก่อสร้าง ๓.๔ <u>งานประสานกิจการสาธารณูปโภคและบริการ</u>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้มีการนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

๘.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น เป็นการวิเคราะห์ว่าเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

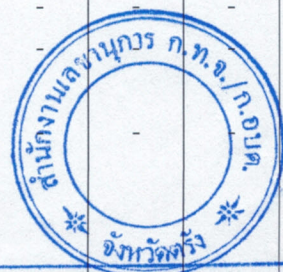
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ตำบลที่มีเส้นทางคมนาคมและระบบสาธารณูปโภคที่สมบูรณ์	-รองปลัด อบต. -นายช่างโยธา,ผช.นายช่างโยธา,ผช.นายช่างเขียนแบบ,ผช.ธุรการ
๒. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	ตำบลมีคุณค่าทางเศรษฐกิจ	-ปลัด อบต. -หน.สำนักงานปลัด,นักพัฒนาชุมชน,นักประชาสัมพันธ์,นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓. การดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม	ตำบลที่มีอัตลักษณ์ท้องถิ่น	-รองปลัด อบต. -หน.สำนักงานปลัด,นักวิชาการศึกษา,ครู,ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก,ผู้ดูแลเด็ก
๔. ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ	ตำบลมีป่าอุดมสมบูรณ์	-ปลัด อบต. -หน.สำนักงานปลัด,นิติกร
๕. ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม	ตำบลแห่งคุณภาพชีวิต	-รองปลัด อบต. -หน.สำนักงานปลัด,นักพัฒนาชุมชน,นักวิชาการศึกษา
๖. ด้านการเมืองและการบริหาร	ตำบลที่มีธรรมาภิบาลในการพัฒนา	ทุกตำแหน่ง

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘ องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก./ปก) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก./ปก.) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ชก./ปก.) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๓ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	สำนักปลัด ๖ตำแหน่ง อัตราดังนี้						
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๕๑,๑๓๐	๖๑๓,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๓,๗๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๓	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๖,๑๒๐	๓๑๓,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชก.)	๑	๑๙,๔๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ชก./ปก) (ว่าง)	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๖	นักวิชาการศึกษา (ชก./ปก.) (ว่าง)	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๗	นักพัฒนาชุมชน (ชก./ปก.) (ว่าง)	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐
๘	นักประชาสัมพันธ์ (ปก.)	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๒,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๙	ครูผู้ดูแลเด็ก(ว่าง)	๑	-	-	-	-	-
๑๐	ครู คศ.๑	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)						
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	๑	๑๒,๕๓๐	๑๕๐,๓๖๐	๖,๐๑๒	๖,๒๕๒	๖,๗๕๖
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	๑	๑๑,๓๐๐	๑๓๕,๖๐๐	๕,๔๒๔	๕,๖๔๐	๕,๘๖๘
๑๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ครูอัตราจ้าง)	๑	๑๕,๔๕๐	๑๘๕,๔๐๐	๗,๔๑๖	๗,๗๑๖	๘,๐๑๖
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (ว่าง)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง ๓ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้						
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงาน การคลัง ระดับต้น)	๑	๑๘,๙๓๐	๒๒๗,๑๖๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๒๐,๔๔๐	๒๔๕,๒๘๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐
๑๘	นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๒๒,๒๓๐	๒๖๖,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก./ปก.)	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี(ลูกจ้างประจำ)	๑	๑๘,๗๙๐	๒๒๕,๔๘๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)						
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๒๕๐	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๕๔๐	๑๒๖,๔๘๐	๒,๖๖๔	๕,๑๖๐	๕,๓๗๖
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๓	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	กองช่าง ตำแหน่ง อัตราดังนี้						
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑๘,๙๓๐	๒๒๗,๑๖๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒๕	วิศวกรโยธา (ปก./ปก.)	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๒๖	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๒๔,๗๓๐	๒๙๖,๗๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐
๒๗	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑๙,๒๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)						
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๒,๘๘๐	๑๕๔,๕๖๐	๖,๑๘๐	๖,๔๓๒	๖,๖๘๔
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๕๔๐	๑๒๖,๔๘๐	๒,๖๖๔	๕,๑๖๐	๕,๓๗๖
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๓๖	๕,๙๗๖
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)						
๓๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑๒,๗๖๐	๑๕๓,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๓๗๒	๖,๖๒๔
๓๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๙,๖๙๐	๑๑๖,๒๘๐	๔,๖๕๖	๔,๘๓๖	๕,๐๒๘
๓๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑๑,๑๙๐	๑๓๔,๒๘๐	๕,๓๗๖	๕,๗๓๖	๕,๙๗๖

๒) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	-	-	-	-	

๓) ปี ๒๕๖๒ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๒ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ๕ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๓ (๑)	เงินเดือนขั้น สูง ระดับ ๖ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
	-	-	-	-	-

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓๐,๕๒๘,๑๐๐ ล้านบาท	๓๒,๐๕๕,๕๐๕ ล้านบาท	๓๓,๖๕๗,๒๓๐ ล้านบาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตราค่าจ้างเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)				ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
			จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๑๓,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๔๕,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐		
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๓,๖๔๐	๔๕๖,๒๐๐		
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล																			
หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๑๖๐	๓๒๔,๖๐๐	๓๔๐,๘๘๐	๓๕๗,๒๐๐		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๗,๖๘๐	๒๔๑,๒๔๐	๒๔๗,๔๔๐	๒๖๔,๐๐๐		
นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐		
นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐		
นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐		
นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๒๘๐	๓๐๘,๘๘๐	๓๒๗,๕๖๐	๓๓๖,๕๖๐		
ครูผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)	-	๑	๑	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	ใช้เงินอุดหนุน				
ครู ศศ.๑	-	๑	๑	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	ใช้เงินอุดหนุน				
พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)																			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การกิจ)	-	๑	๑	๑๕๐,๓๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๑๒	๖,๒๕๒	๖,๐๑๒	๑๖๒,๖๒๔	๑๖๘,๘๖๔	๑๗๔,๓๘๐		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การกิจ)	-	๑	๑	๑๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๒๔	๕,๖๔๐	๕,๔๒๔	๑๔๑,๐๒๔	๑๔๖,๖๖๔	๑๕๒,๕๓๒		
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ครูอัตราจ้าง)	-	๑	๑	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	ใช้เงินอุดหนุน				

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังเพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)				ค่าใช้จ่ายรวม(๓)				หมายเหตุ
			จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
พนักงานจ้างทั่วไป																					
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
กองคลัง																					
ผู้อำนวยการสำนักงานคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐			
	ป.ก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๕๓,๖๘๐			
	ป.ก.	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐			
	ป.ก	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๘,๕๘๐	๐	๐	๐	๒๔๒,๗๐๐	๐	๐	๐			
นักวิชาการเงินและบัญชี(ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๓๒,๙๒๐			
พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)																					
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินเก็บรายได้	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	ว่างเต็ม		
	-	๑	๑	๑๒๖,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๖๖๔	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๑๒๙,๑๔๔	๑๓๔,๓๐๔	๑๓๔,๓๐๔	๑๓๔,๓๐๔			
พนักงานจ้างทั่วไป																					
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
	กองช่าง																				
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	ว่างเต็ม		
	ป.ก./ชก	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม		
	ช.ง.	๑	๑	๒๔๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐			
	ช.ง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๓๙,๖๔๐			

ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(มี คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๕๔,๕๖๐	๑	๑	-	๑	-	-	-	๖,๑๘๐	๖,๔๓๒	๖,๖๘๔	๑๖๐,๗๔๐	๑๖๗,๑๗๒	๑๗๓,๕๕๖	
	-	๑	๑	๑๒๖,๔๘๐	๑	๑	-	๑	-	-	-	๒,๖๖๔	๕,๑๖๐	๕,๓๗๖	๑๒๙,๑๔๔	๑๓๕,๓๐๔	๑๓๙,๖๘๐	
	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๓๖	๕,๙๗๖	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๗๕๖	๑๕๕,๒๓๒	
	-	๑	๑	๑๕๓,๑๒๐	๑	๑	-	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๗๒	๖,๖๒๔	๑๕๙,๒๔๐	๑๖๕,๖๑๒	๑๗๒,๒๓๖	
พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๑	๑	-	๑	-	-	-	๔,๖๕๖	๔,๘๓๖	๕,๐๒๘	๑๒๐,๙๓๖	๑๒๕,๓๗๒	๑๓๐,๘๐๐	
	-	๑	๑	๑๓๔,๒๘๐	๑	๑	-	๑	-	-	-	๕,๓๗๖	๕,๕๙๒	๕,๘๐๘	๑๓๙,๖๕๖	๑๔๕,๒๔๘	๑๕๑,๐๕๖	
	-	๑	๑	๑๓๔,๒๘๐	๑	๑	-	๑	-	-	-	๕,๓๗๖	๕,๕๙๒	๕,๘๐๘	๑๓๙,๖๕๖	๑๔๕,๒๔๘	๑๕๑,๐๕๖	
	-	๑	๑	๑๓๔,๒๘๐	๑	๑	-	๑	-	-	-	๕,๓๗๖	๕,๕๙๒	๕,๘๐๘	๑๓๙,๖๕๖	๑๔๕,๒๔๘	๑๕๑,๐๕๖	
รวม			๓๓															
ประโยชน์ตอบแทนอื่น๒๐%																		
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
คิดเป็นร้อยละ๔๐%ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

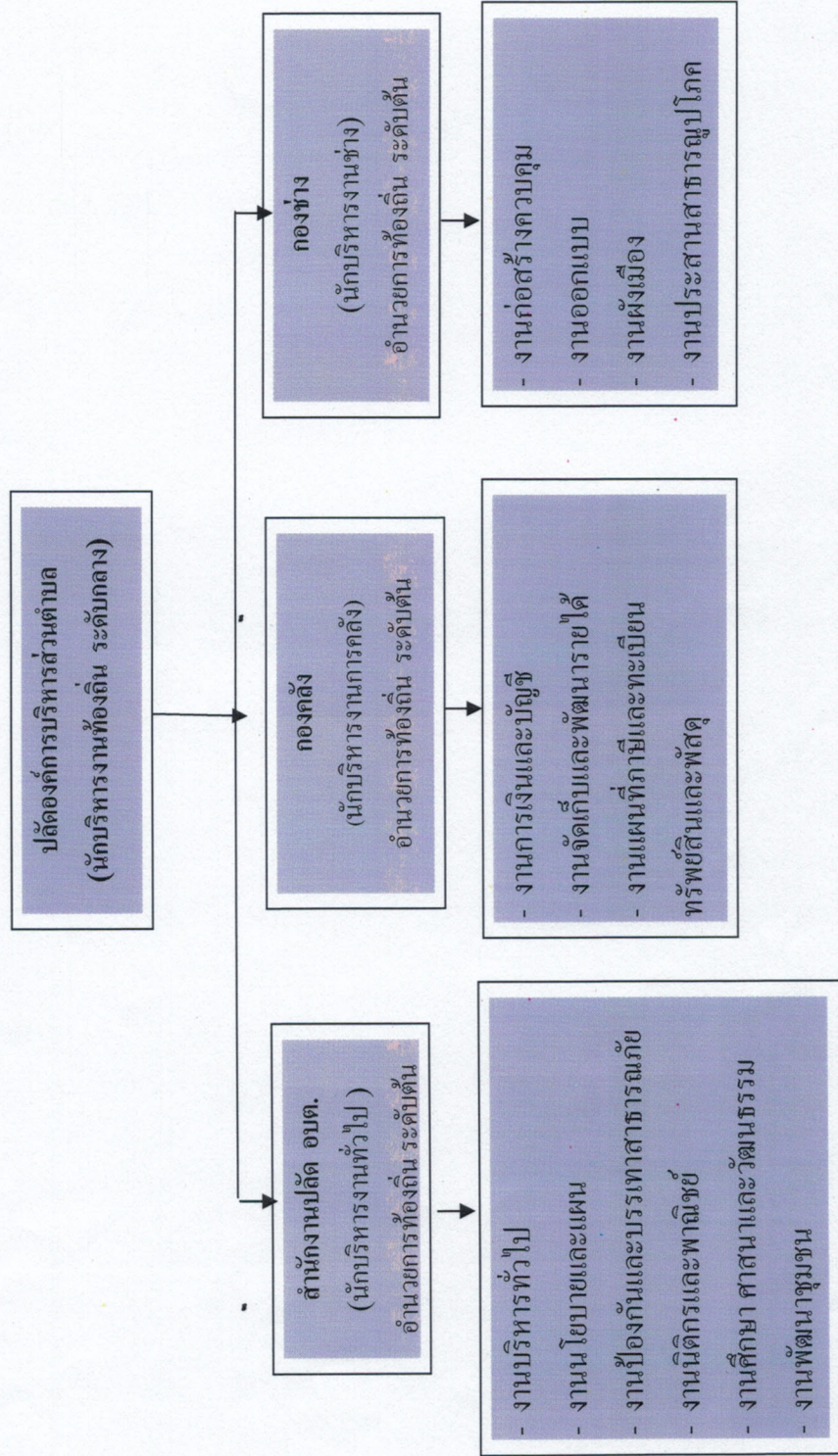
งบประมาณปี๒๕๖๑ ๓๐,๕๒๘,๑๐๐ บาท

งบประมาณปี๒๕๖๒ ๓๒,๐๕๔,๕๐๕ บาท

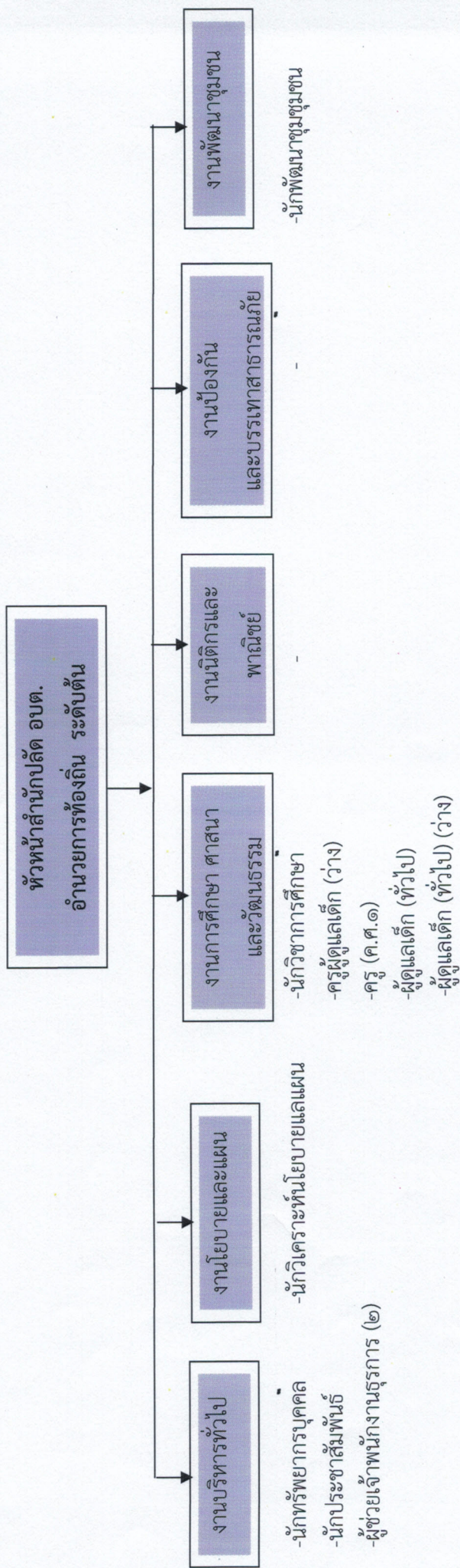
งบประมาณปี๒๕๖๓ ๓๓,๖๕๗,๒๓๐ บาท

๑๐. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

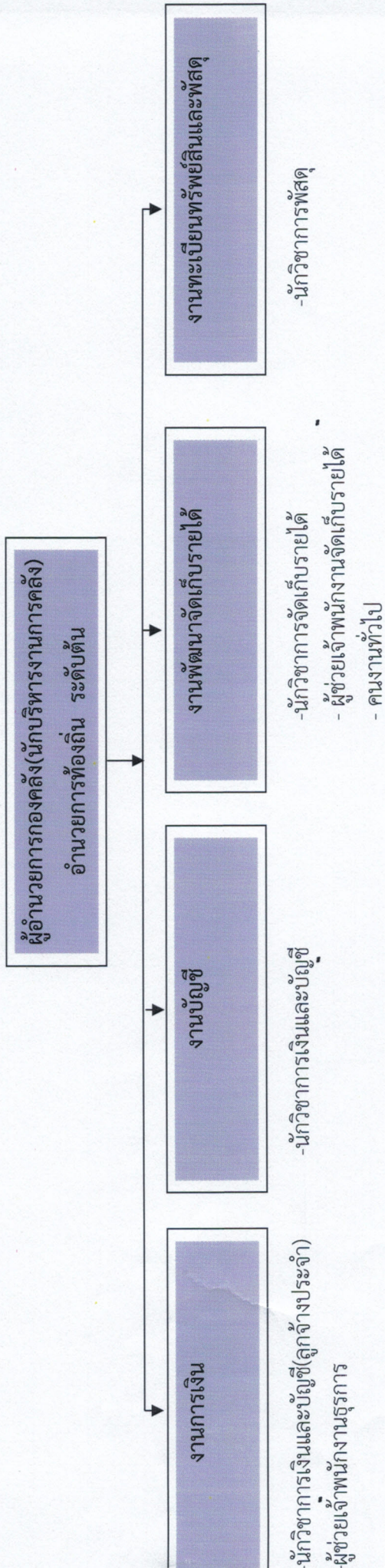


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



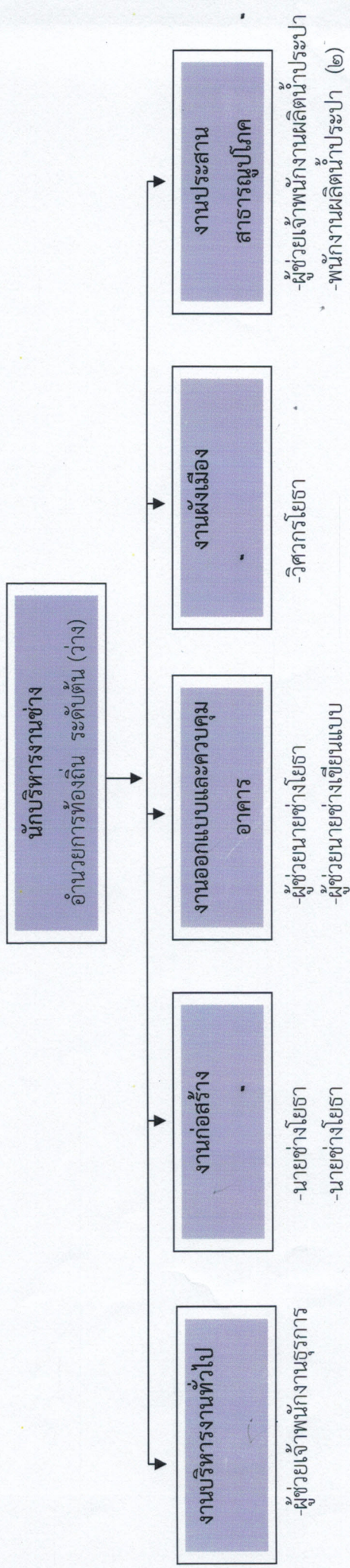
ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ		
จำนวน	๑	๑	-	๑	-	-	๔	๑	-	-	-	-	-	๕

โครงสร้างกองคลัง



ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ชำนาญการพิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ อาวุโส		
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๑	๓

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ระดับ อาวุโส		
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	-	๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ (พนักงานส่วนตำบล)
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน	
นายสนิท ตูลเพ็ง	ร.ป.ม.	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต.	๘	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๔๕,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๑๓,๕๖๐
นางละออง ตูลเพ็ง	ร.ป.ม.	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต.(รองปลัด อบต.)	๖	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๔,๖๔๐
สำนักงานปลัด อบต.											
นางศิริพรณ มากนคร	ร.ป.ม.	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	๖	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๗๑,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๗,๖๔๐
นางสาวดวงเดือน สุชี	ร.ม	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	๒๓๓,๗๖๐
-ว่าง-	ร.ม	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๖	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
-ว่าง-	ร.ป.ม.	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๕	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
-ว่าง-	-	๐๑-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓๕/๖ว	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
นางตรีทิพย์นิภา หงษ์ลักษณ์	ร.ม	๐๑-๐๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการประชาสัมพันธ์	๕	๑๔-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
-ว่าง-	ครุศาสตรบัณฑิต ปริญญาตรี	๙๒-๒-๐๐๘๔	ครู	คศ.๑	๑๔-๓-๐๑-๒๒๐๕-๘๗๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	เงินอุดหนุน
นางจรัสศรี คงเมือง	ครุศาสตรบัณฑิต ปริญญาตรี	๙๒-๒-๐๒๖๘	ครู	คศ๑	๑๔-๓-๐๑-๒๒๐๕-๘๗๘	ครู	ครู คศ๑	๒๑๔,๙๒๐	-	-	เงินอุดหนุน

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานช่างเทคนิค(มีคุณวุฒิ)											
	นางสาวนงเยาว์ บุญเกิด	ภ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	ภ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๕๐,๓๖๐	-	-	๑๕๐,๓๖๐
	นายสมพรชัย ศรีมีศรี	ภ๐๑-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	ภ๐๑-๐๐๒	ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๖๐๐	-	-	๑๓๕,๖๐๐
นางสาวศิริรัตน์ ศรีจันทร์ทอง	ศษ.ดศร.บัณฑิต ปริญญาโท	ภ๐๑-๐๐๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ครูอัตราจ้าง)	-	ภ๐๑-๐๐๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ครูอัตราจ้าง)	-	๑๘๕,๔๐๐	-	-	๑๘๕,๔๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
นางสาวณัฐพร แซ่ตัน	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
กองคลัง											
-ว่าง-	บธ.ป	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	๗	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ตัน	๓๒๙,๗๖๐	๓,๕๐๐	-	๔๓๓,๒๖๐
นางสาวพัชรินทร์ วรรณรัตน์	บธ.ป	๐๔-๐๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๔	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๒๙,๕๖๐	-	-	๒๒๙,๕๖๐
นางสาววาสนา ราชนงค์	บธ.ป	๐๔-๐๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๔	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๔๙,๒๔๐	-	-	๒๔๙,๒๔๐
-ว่าง-	-	๐๔-๐๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
ลูกจ้างประจำ											
นางจินตนา แซ่ตัน	บธ.ป	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
พนักงานช่างเทคนิค(มีคุณวุฒิ)											
-ว่าง-	-	ภ๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	ภ๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บ รายได้	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๒,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
นางสาวณัฐรัตน์ เทพพิเศษ	ปวช.	ภ๐๔-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	ภ๐๔-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๒๑,๕๖๐	-	๒,๐๐๐	๑๔๕,๕๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
นางสาวจุฑิชน์ ขำรอด	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐,๘๐๐	-	๑,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง											
-ว่าง-	-	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	จนท.บริหารงานช่าง (ทน.ส่วนโยธา)	๓๕/๖ว	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๔๖,๒๐๐	๓,๕๐๐	-	๓๘๘,๒๐๐
นายจิระยุทธ์ นิลนาค	ปวส.	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	จนท.บริหารงานช่าง (ทน.ส่วนโยธา)	๕	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง	๒๖๘,๓๒๐	-	-	๒๖๘,๓๒๐
นายอนุสรณ์ วงศ์สิน	ปวส.	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๕	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง	๒๑๑,๔๔๐	-	-	๒๑๑,๔๔๐
-ว่าง-	-	๐๕-๐๕๑๕-๐๐๑	วิศวกรโยธา	๓๕/๖ว	๑๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก	๓๐๙,๐๐๐	-	-	๓๐๙,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)			พ.ท. ว. ๑		๑๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑						
นายอุดมเกียรติ พุดเพระ	-	๑๐๕-๐๐๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๐๕-๐๐๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๘,๕๖๐	-	๙๐๕	๑๕๙,๔๒๐
นางอุษณีย์ ภักดีศรี	ปวช.	๑๐๕-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๐๕-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๒๑,๕๖๐	-	๒,๐๐๐	๑๔๕,๕๖๐
นายสุริยา ศรีบุญนาค	ปวช.	๑๐๕-๐๐๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๐๕-๐๐๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๔๘,๕๖๐	-	๙๐๕	๑๕๙,๔๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)											
นางสมุภาลี ศรีมีศรี	ปวช.	๑๐๕-๐๐๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๕-๐๐๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๔๘,๕๖๐	-	๙๐๕	๑๕๙,๔๒๐
นายดลัน เทพพูลผล	ม.๖	๑๐๕-๐๐๕	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑๐๕-๐๐๕	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑๑๒,๘๐๐	-	๒,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
นายสมบอง มุ่นชูเล	ปวช.	๑๐๕-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๕-๐๐๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๓๐,๓๒๐	-	๒,๐๐๐	๑๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แกภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมเวที การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีการจัดการองค์ความรู้มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง

เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง เป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต สามารถให้บริการสนองตอบความต้องการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง จึงประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่ทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และการให้การส่งเสริมแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

ที่ ตง ๗๙๓๐๑/

วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง แจ้งกำหนดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนทุกส่วน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางได้มีคำสั่งที่ ๒๓๓/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพื่อจัดทำ วิเคราะห์ ทบทวน ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อพิจารณาหรือเรื่องของการปฏิบัติราชการต่างๆ ได้กำหนดประชุมในวันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดเข้าร่วมประชุมตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(นายวีระ แสงแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

โทร.๐-๗๕๒๙-๖๖๗๕

โทรสาร ๐-๗๕๒๙-๖๖๗๕

เรียน หัวหน้าส่วน/ทุกส่วน

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. รองปลัด อบต.รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง
๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง
๔. หัวหน้าสำนักงานปลัด
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

จก.๑๖

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

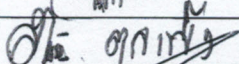
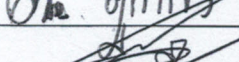
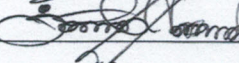
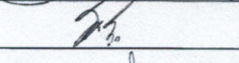
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันศุกร์ที่ ๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

.....

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวีระ แสงแก้ว	ประธานกรรมการ		
๒	นายสนธิ์ ตูลเพ็ง	กรรมการ		
๓	นายละออง ตูลเพ็ง	กรรมการ		
๔	นายจิระยุทธ นิลนาค	กรรมการ		
๕	นางศิริพรรณ มากนคร	กรรมการ		
๖	นางสาวดวงเดือน สุชี	กรรมการและเลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ที่ประชุมพร้อม นางสาวดวงเดือน สุชี เลขานุการ ได้ เชิญ นายวีระ แสงแก้ว
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม รายละเอียดตามระเบียบวาระ ดังนี้
ตามระเบียบวาระที่แจ้งให้ทราบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
การดำเนินการสอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ได้ขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง
ดังนี้

ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน เลขที่ตำแหน่ง ๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา เลขที่ตำแหน่ง ๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่ง วิศวกรโยธา เลขที่ตำแหน่ง ๑๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

โดย อบต.วังมะปราง จะต้องปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการ
สอบแข่งขันดังกล่าวทุกประการ และจะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวจากบัญชี
ผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสธ.) เท่านั้น

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒
นายวีระ แสงแก้ว

เรื่อง ชักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
กระผมขอให้นางสาวดวงเดือน สุชี เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบครับ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงขอชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นที่เหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คำนวณ

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพพนักงานส่วนตำบล การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมีให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของพนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้ในฉบับเดียวกัน

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลังเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้บัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตรากำลังเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนดและให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๕. กรณีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ ก. อบต. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสมโดยอาจพิจารณาขยับเล็กหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งให้กำกับการใช้ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งซ้ำซ้อนขึ้นได้

ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ให้คณะกรรมการพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาดำเนินการต่อไป

นายวิระ แสงแก้ว

กระผมขอให้ทุกสำนัก/กองวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา และกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นางสาวดวงเดือน สุชี

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จะต้องจัดทำเอกสารตามแบบ ๑-๕ ประกอบการพิจารณา โดยจะต้องเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช่ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

นายสนิท ตูลเพ็ง

ในการประชุมครั้งต่อไป กระผมขอให้ทุกสำนัก/กอง สำนวณจำนวนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด หรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้น เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น เพื่อให้การใช้อัตรากำลังเกิดประโยชน์สูงสุด และนำมาเสนอในที่ประชุมในครั้งต่อไปครับ

นายวีระ แสงแก้ว กระผมขอนัดการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๐

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

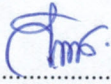
นายวีระ แสงแก้ว มีใครจะเสนอเรื่องอื่นๆในวาระนี้หรือไม่

ที่ประชุม -ไม่มี-

นายวีระ แสงแก้ว ขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวดวงเดือน สุชี)
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายวีระ แสงแก้ว)
ประธานกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

ที่ ดง ๗๙๓๐๑/

วันที่ ๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง แจ้งกำหนดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนทุกส่วน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางได้มีคำสั่งที่ ๒๓๓/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพื่อจัดทำ วิเคราะห์ ทบทวน ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อรักษาหรือเรื่องของการปฏิบัติราชการต่างๆ ได้กำหนดประชุมในวันที่ ๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดเข้าร่วมประชุมตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(นายวีระ แสงแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

โทร.๐-๗๕๒๙-๖๖๗๕

โทรสาร ๐-๗๕๒๙-๖๖๗๕

เรียน หัวหน้าส่วน/ทุกส่วน

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. รองปลัด อบต.รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง
๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง
๔. หัวหน้าสำนักงานปลัด
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ทนาย

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
 ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐
 วันอังคารที่ ๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐
 ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

.....

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวีระ แสงแก้ว	ประธานกรรมการ		
๒	นายสนธิ์ ตูลเพ็ง	กรรมการ		
๓	นายละออง ตูลเพ็ง	กรรมการ		
๔	นายจิระยุทธ นิลนาค	กรรมการ		
๕	นางศิริพรรณ มากนคร	กรรมการ		
๖	นางสาวดวงเดือน สุชี	กรรมการและเลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

นางสาวดวงเดือน สุชี ที่ประชุมพร้อมแล้ว เชิญ นายวีระ แสงแก้ว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม โดยมีผู้มาประชุมครบองค์ประชุม รายละเอียดตามระเบียบวาระดังนี้

นายวีระ แสงแก้ว ขอดำเนินการประชุม ตามระเบียบวาระที่แจ้งให้ทราบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้วการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐

มติที่ประชุม รับรอง

ระเบียบวาระที่ ๓ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.วังมะปราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

นายวีระ แสงแก้ว กระผมขอให้ทุกสำนัก/กอง แสดงจำนวนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด หรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสียเนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี แสดงเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้น เพื่อให้การใช้อัตรากำลังเกิดประโยชน์สูงสุด และขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ช่วยกันพิจารณาความเหมาะสม เพื่อไม่ให้กระทบต่อการบริหารงานบุคคลและงบประมาณที่จะต้องใช้ในการแต่ละปีผมขอเชิญปลัด อบต. ชี้แจงรายละเอียด กรอบอัตรากำลังเดิมคือกรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ก่อนครับ

นายสนธิ์ ตูลเพ็ง เบื้องต้นผมขอชี้แจงรายการกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ -๒๕๖๐ ว่าปัจจุบัน อบต. วังมะปราง มีกรอบอัตรากำลังเท่าไร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี(๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี เดิม			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชง.) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชง.) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี เดิม			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)</u>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

นายวีระ แสงแก้ว มีท่านใด จะชี้แจงรายละเอียด เพิ่มเติมหรือไม่

นายสนธิ ตูลเพ็ง ขออนุญาตชี้แจงแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไม่มีการเพิ่ม/ลด แต่อย่างใด มีรายละเอียด ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๓ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	สำนักปลัด อัตราดังนี้						
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๕๑,๑๓๐	๖๑๓,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๓,๗๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๓	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๖,๑๒๐	๓๑๓,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑๙,๔๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ชก./ปก.) (ว่าง)	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๖	นักวิชาการศึกษา (ชก./ปก.) (ว่าง)	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๗	นักพัฒนาชุมชน (ชก./ปก.) (ว่าง)	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐
๘	นักประชาสัมพันธ์ (ปก.)	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๒,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๙	ครูผู้ดูแลเด็ก(ว่าง)	๑	-	-	-	-	-
๑๐	ครู คศ.๑	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)						
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	๑	๑๒,๕๓๐	๑๕๐,๓๖๐	๖,๐๑๒	๖.๒๕๒	๖,๗๕๖
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	๑	๑๑,๓๐๐	๑๓๕,๖๐๐	๕,๔๒๔	๕,๖๔๐	๕,๘๖๘
๑๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ครูอัตราจ้าง)	๑	๑๕,๔๕๐	๑๘๕,๔๐๐	๗,๔๑๖	๗,๗๑๖	๘,๐๑๖
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก(ว่าง)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	กองคลัง อัตรา ดังนี้						
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงาน การคลัง ระดับต้น) (ว่าง)	๑	๑๘,๙๓๐	๒๒๗,๑๖๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๒๐,๔๔๐	๒๔๕,๒๘๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐
๑๘	นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๒๒,๒๓๐	๒๖๖,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี(ลูกจ้างประจำ)	๑	๑๘,๗๙๐	๒๒๕,๔๘๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)						
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๒๕๐	๑๓๘,๐ ๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๕๔๐	๑๒๖,๔๘๐	๒,๖๖๔	๕,๑๖๐	๕,๓๗๖
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๓	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงาน ช่าง ระดับต้น) (ว่าง)	๑	๑๘,๙๓๐	๒๒๗,๑๖๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒๕	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (ว่าง)	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๒๖	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๒๔,๗๓๐	๒๙๖,๗๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐
๒๗	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑๙,๒๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)						
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๒,๘๘๐	๑๕๔,๕๖๐	๖,๑๘๐	๖,๔๓๒	๖,๖๘๔
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๕๔๐	๑๒๖,๔๘๐	๒,๖๖๔	๕,๑๖๐	๕,๓๗๖
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑๑,๑๙๐	๑๓๔,๒๘๐	๕,๓๗๖	๕,๕๙๒	๕,๘๐๕
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๓๖	๕,๙๗๖
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)						
๓๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑๒,๗๖๐	๑๕๓,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๓๗๒	๖,๖๒๔
๓๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๙,๖๙๐	๑๑๖,๒๘๐	๔,๖๕๖	๔,๘๓๖	๕,๐๒๘

นายวีระ แสงแก้ว
มติที่ประชุม
นายวีระ แสงแก้ว

มติที่ประชุม
นายวีระ แสงแก้ว

นางสาวดวงเดือน สุชี
ระเบียบวาระที่ ๔
นายวีระ แสงแก้ว
ที่ประชุม
นายวีระ แสงแก้ว
ปิดประชุมเวลา

คณะกรรมการฯ มีความคิดเห็นอย่างไร เห็นชอบหรือไม่ครับ
เห็นชอบ

กระผมขอเชิญคณะกรรมการทุกท่านแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเมื่อไม่มีใครแสดงความคิดเห็น
เพิ่มเติมหรือ ก็ขอมติในที่ประชุมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓
เห็นชอบ

ในลำดับต่อไป กระผมขอมอบหมายให้นางสาวดวงเดือน สุชีดำเนินการจัดทำร่างแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ ให้เสร็จเรียบร้อยภายในกำหนด เพื่อเสนอให้
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง (ก.อบต.จังหวัดตรัง) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ
และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง จะได้ประกาศใช้
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้ทันบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๐

รับทราบ
เรื่องอื่นๆ
มีใครจะเสนอเรื่องอื่นๆในวาระนี้หรือไม่
-ไม่มี-
ขอปิดการประชุม
เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวดวงเดือน สุชี)

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายวีระ แสงแก้ว)

ประธานกรรมการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

ที่ ๒๓๗ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖

จึงแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

๑. นายวีระ แสงแก้ว	ตำแหน่งนายก อบต.วังมะปราง	ประธานกรรมการ
๒. นายสนธิ์ ตูลเพ็ง	ตำแหน่ง ปลัด อบต. วังมะปราง	คณะทำงาน
๓. นางละออง ตูลเพ็ง	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะทำงาน
๔. นายจิระยุทธ์ นิลนาค	ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง	คณะทำงาน
๕. นางศิริพรรณ มากนคร	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	คณะทำงาน
๖. นางสาวดวงเดือน สุชี	ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เลขานุการ/ คณะทำงาน

ให้คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยให้จัดทำแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปี หรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายวีระ แสงแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

.....

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ในคราวการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒ นั้น

ในการนี้ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง จึงขอประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายวีระ แสงแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘ องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก./ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) (ว่าง)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่าง)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่
ครูผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ว่าง)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก./ปก.) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ว่าง)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ชก./ปก.) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๓๓	๓๓	๓๘	๓๘	-	๕	-	