



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒



องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู
อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

Wangchomphu.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ Saraban@wangchomphu.go.th



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด เพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ ตามหนังสือจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ พช ๐๐๒๓.๒/ว ๔๗๖๔ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๙ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ จึงประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป ทั้งนี้ ให้มีผล ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายชัยอนุชิต ม่วงน้อยเจริญ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๒๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๘๙

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
- สำเนาคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู (เมษายน ๒๕๖๙)
- สำเนาประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
- สำเนาประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู
- สำเนาประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง



หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการ ต่อเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง สอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมี ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

วัตถุประสงค์

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อเป็นแนวทางในการการกำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยพิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) หน่วยงานมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าใด ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ

๒.๘ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กรโดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร"

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

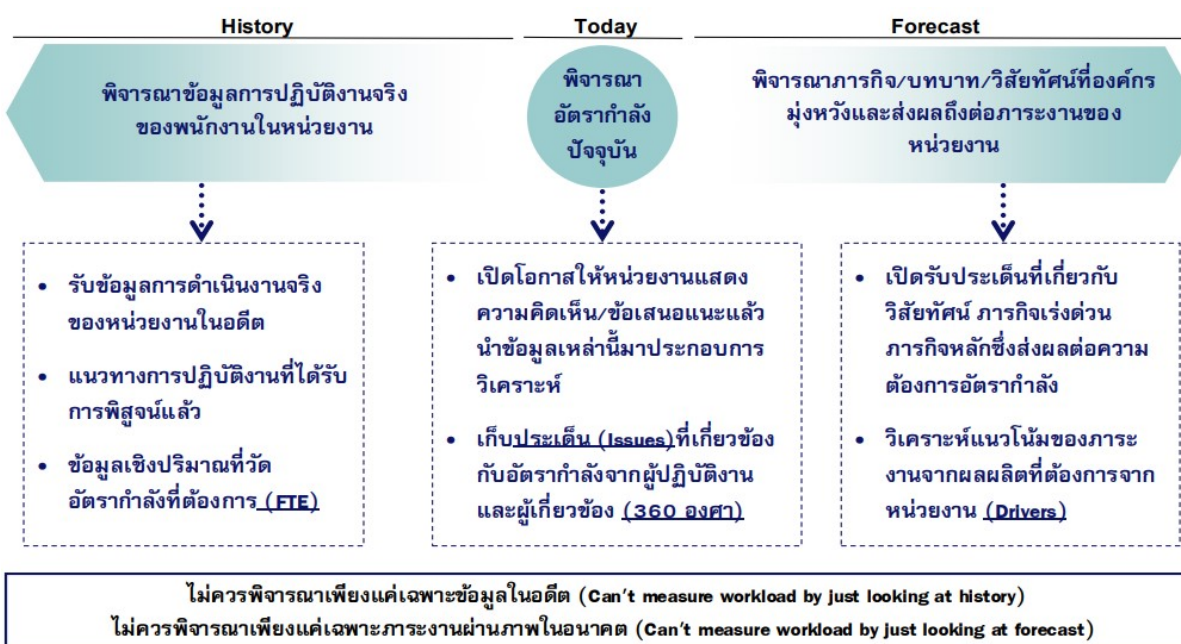
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากร

มนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

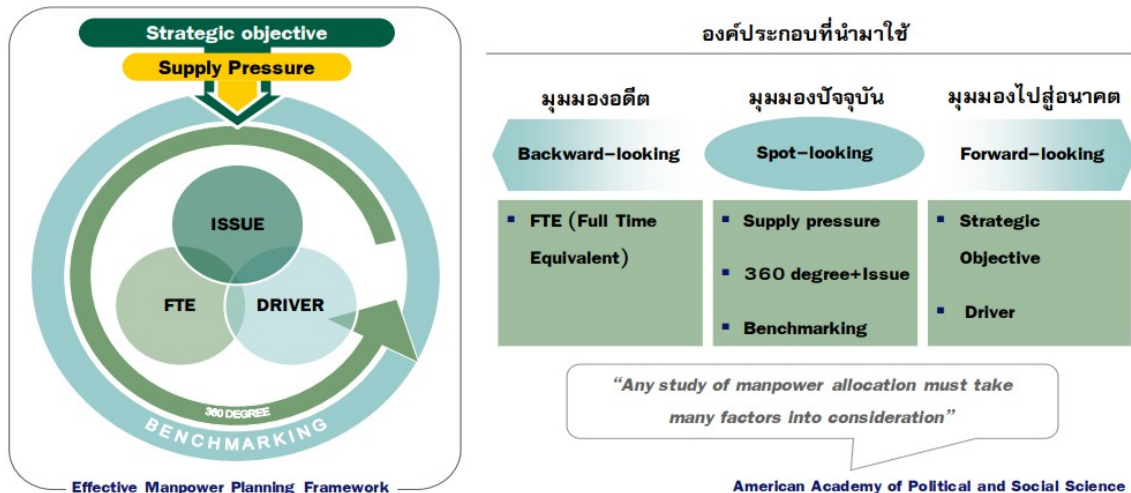
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ ข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งได้ ต้องอาศัยการผสมผสาน

และความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรร ประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภท



ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือน ตามคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒๑) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘ และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น พ.ศ. ๒๕๖๙ (บัญชี ๖) และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗



รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๖ %)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
วิชาการมีน ครอง (นัก จัดการงาน ทั่วไป)	๑ เดือน	๒๙,๑๑๐	-	-	๑,๗๕๐	๑,๘๖๐	๑,๙๗๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๒๑,๐๐๐	๒๒,๓๒๐	๒๓,๔๖๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๔๙,๓๒๐			๒๑,๐๐๐	๒๒,๓๒๐	๒๓,๔๖๐	๓๗๐,๓๒๐	๓๗๑,๖๔๐	๓๗๒,๙๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๖ %)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
วิชาการ (ว่าง) (นักวิชาการ คลัง)	ขั้นต่ำ	๙,๗๔๐	-	-				-	-	-
	ขั้นสูง	๔๙,๔๘๐						-	-	-
	๑ เดือน	๒๙,๖๑๐			-	๑,๗๘๐	๑,๘๙๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๙๔๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขั้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราเงินขั้นต่ำกับอัตราเงินขั้นสูงของประเภทและระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒๑) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘ และประกาศ ก.จ. ก.ท. ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น พ.ศ. ๒๕๖๙ (บัญชี ๖)

ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นของแต่ละปีในอัตราร้อยละ ๖ หากคำนวณแล้วมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มเกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ไม่ถึง ๘๐ ล้านบาท และมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางว่าง ให้กำหนดกรอบตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับกลาง/ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนในอัตราของตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๓. เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการให้คำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งว่างคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับการคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่งให้ใช้อัตราเงินประจำตำแหน่งประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำ



ตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๖ %)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	๑ เดือน	๕๔,๐๙๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๓,๒๕๐	๓,๔๕๐	๓,๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๖๔๙,๐๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๓๙,๐๐๐	๔๑,๔๐๐	๔๓,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๔๙,๐๘๐			๓๙,๐๐๐	๔๑,๔๐๐	๔๓,๘๐๐	๖๘๘,๐๘๐	๗๒๙,๔๘๐	๗๗๓,๒๘๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๖ %)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำ	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐				-	-	-
	ขั้นสูง	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	๑ เดือน	๔๕,๖๗๐			-	๑,๗๘๐	๑,๘๙๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐

๔. ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือบุคลากรสนับสนุนการสอนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑) ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่กำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ ค.ศ. ๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ ค.ศ. ๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้าย พระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิ ที่ ก.ค.ศ. รับรอง และการกำหนดอัตราเงินเดือนชดเชยและจำนวนเงินที่ได้รับตามคุณวุฒิ ที่ ก.ค.ศ. รับรอง

๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้น คูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ ค.ศ. ๒ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ ค.ศ. ๓ รวมกันหารสองแล้วคูณ



ด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแบบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙:๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

สำหรับเงินค่าตอบแทนวิทยฐานะให้คูณด้วย ๑๒ เดือน ตามบัญชีอัตราเงินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ

๖. กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งตั้ง ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ให้ใช้อัตราตอบแทนใหม่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือ ตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับปริญญาตรีเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายโดยการคำนวณอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้ให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างแบบท้ายประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๔ %)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
ผช.ครู ผู้ช่วย	๑ เดือน	๑๘,๑๕๐	-	-	๗๓๐	๗๖๐	๗๙๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๒๑๗,๘๐๐	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๒๑๗,๘๐๐			๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๔ %)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
ผช.เจ้า พนักงาน ธุรการ (ปวช.)	๑ เดือน	๑๑,๓๘๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๓๖,๕๖๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๙๖๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๖,๕๖๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๙๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๖,๘๔๐	๑๕๒,๖๐๐
กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)										
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-				-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-				-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐						๑๐๘,๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐



๗. กรณีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสูง ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปและระเบียบที่กำหนดแล้ว ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ดังนี้

๗.๑ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖ ของอัตรา ของฐานในการคำนวณระดับของระดับตำแหน่งที่ดำรงตำแหน่งอยู่จริง

๗.๒ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของอัตราค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น

โดยให้ประมาณการเฉพาะปีแรก เพื่อนำมาคิดประมาณการเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๘. ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในแต่ละปี (กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ประมาณการไว้ไม่น้อยกว่าค่าใช้จ่ายของปีงบประมาณที่ผ่านมาได้)

๙. เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตั้งงบประมาณตามที่ประมาณการไว้ด้วย

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงาน สมรรถนะ รวมถึงการวางแผนความก้าวหน้า ดังต่อไปนี้

๑. พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- มีสอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๒. พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล



การกำหนดสมรรถนะของตำแหน่ง

ในการบริหารงานบุคคลของ อปท. มีการนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้เพื่อมุ่งพัฒนาให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพที่เหมาะสม สำหรับรองรับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก อปท. ตลอดจนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนา อปท. และตอบสนองความต้องการของประชาชน เป็นระบบที่สามารถยึดโยงกับทุกระบบของการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา การคัดเลือกและการแต่งตั้ง การบริหารผลงาน และการพัฒนาบุคลากร โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้กำหนดตำแหน่งที่จำเป็นต่อการบริหารงาน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

ประเภท	ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก	สมรรถนะประจำสายงาน/สมรรถนะประจำผู้บริหาร
บริหารท้องถิ่น	๑. นักบริหารงานท้องถิ่น	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๔. การบริหารเป็นเลิศ ๕. การทำงานเป็นทีม	๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ ๓. ความสามารถในการพัฒนาคน ๔. การคิดเชิงกลยุทธ์ ๕. การกำกับการอย่างสม่ำเสมอ ๖. การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ ๗. สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น
อำนวยการท้องถิ่น	๑. นักบริหารงานทั่วไป ๒. นักบริหารงานการคลัง ๓. นักบริหารงานช่าง ๔. นักบริหารงานสาธารณสุข ๕. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖. นักบริหารงานศึกษา	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๔. การบริหารเป็นเลิศ ๕. การทำงานเป็นทีม	๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ ๓. ความสามารถในการพัฒนาคน ๔. การคิดเชิงกลยุทธ์ ๕. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก ๖. การวางแผนและการจัดการ ๗. การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ๘. ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ๙. สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น



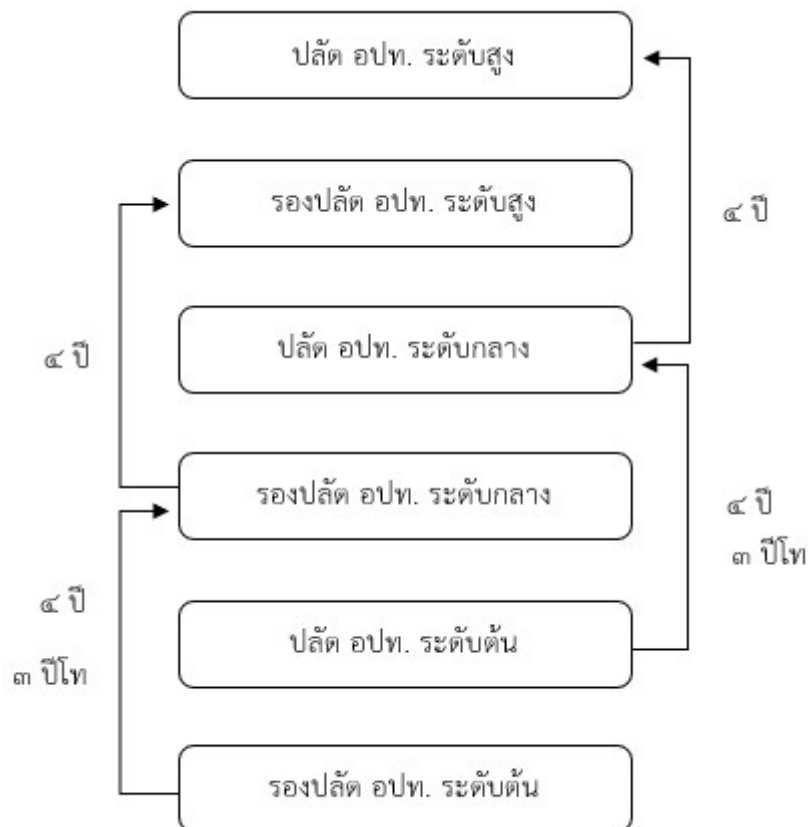
ประเภท	ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก	สมรรถนะประจำสายงาน/สมรรถนะประจำผู้บริหาร
วิชาการ	๑. นักทรัพยากรบุคคล ๒. นักจัดการงานทั่วไป ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๕. นักวิชาการคลัง ๖. นักวิชาการเงินและบัญชี ๗. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๘. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๙. นักวิชาการพัสดุ ๑๐. นักจัดการงานช่าง ๑๑. พยาบาลวิชาชีพ ๑๒. นักวิชาการศึกษา ๑๓. นักพัฒนาชุมชน	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๔. การบริหารเป็นเลิศ ๕. การทำงานเป็นทีม	๑. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก ๒. การคิดวิเคราะห์ ๓. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ๔. ความละเอียดรอบคอบและและความถูกต้องของงาน ๕. การบริหารความเสี่ยง ๖. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ ๗. การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ ๘. จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ๙. การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์ ๑๐. ศิลปะการโน้มน้าวใจ
ทั่วไป	๑. เจ้าพนักงานธุรการ ๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๕. นายช่างโยธา ๖. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๔. การบริหารเป็นเลิศ ๕. การทำงานเป็นทีม	๑. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ ๒. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ๓. ความละเอียดรอบคอบและและความถูกต้องของงาน ๔. การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์ ๕. จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ๖. การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง ๗. ศิลปะการโน้มน้าวใจ ๘. ศิลปะการโน้มน้าวใจ ๙. ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น

การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ

ในการวางแผนความก้าวหน้า การเลื่อนระดับ การโยกย้าย การเปลี่ยนตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละประเภท ตามสายงานหรือต่างสายงาน มีแนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับโดยคำนึงถึงผล การปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

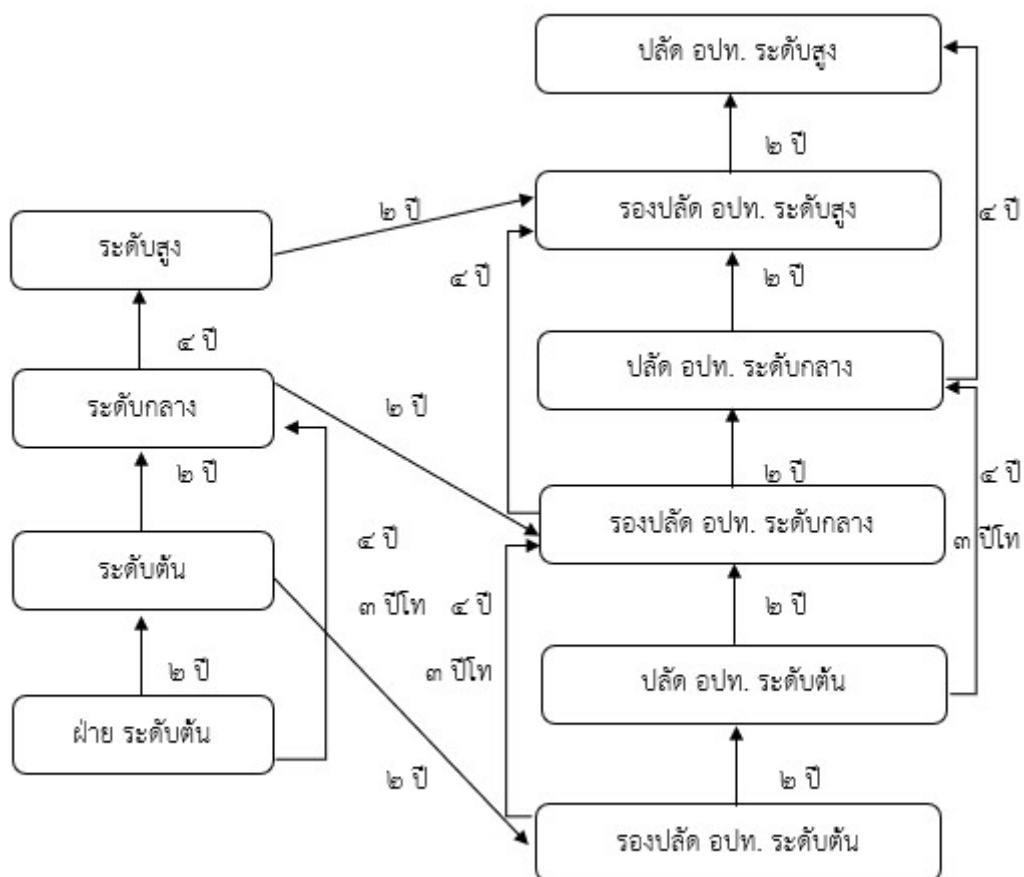
๑. แผนความก้าวหน้าพนักงานส่วนตำบล ประเภท บริหารท้องถิ่น

๑.๑ ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น



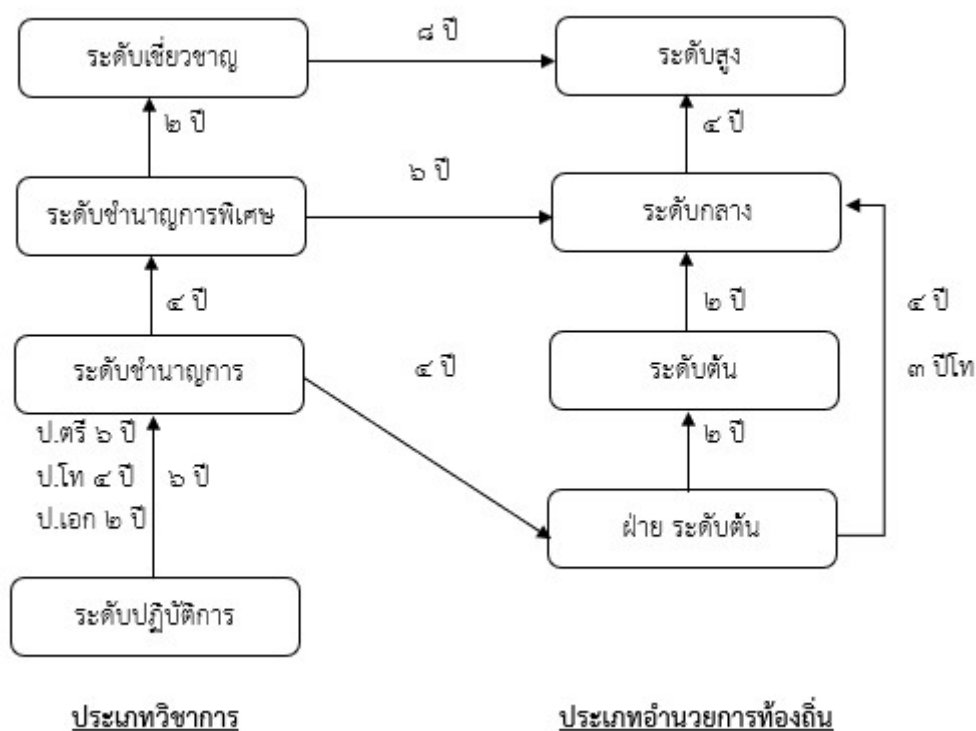
๒. แผนความก้าวหน้าพนักงานส่วนตำบล ประเภท อำนวยการท้องถิ่น

- ๒.๑ นักบริหารงานทั่วไป
- ๒.๒ นักบริหารงานการคลัง
- ๒.๓ นักบริหารงานช่าง
- ๒.๔ นักบริหารงานสาธารณสุข
- ๒.๕ นักบริหารงานสวัสดิการสังคม
- ๒.๖ นักบริหารงานศึกษา



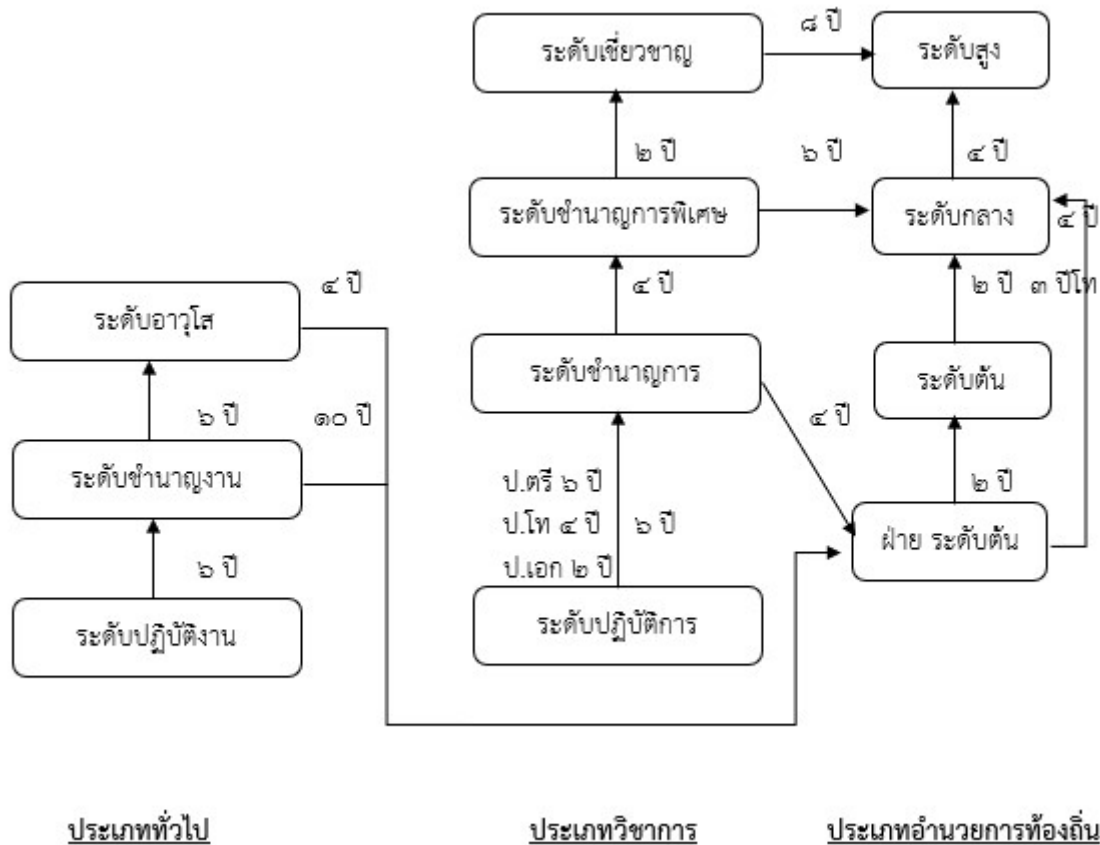
๓. แผนความก้าวหน้าพนักงานส่วนตำบล ประเภท วิชาการ

- ๓.๑ นักทรัพยากรบุคคล
- ๓.๒ นักจัดการงานทั่วไป
- ๓.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓.๔ นักวิชาการคอมพิวเตอร์
- ๓.๕ นักวิชาการคลัง
- ๓.๖ นักวิชาการเงินและบัญชี
- ๓.๗ นักวิชาการตรวจสอบภายใน
- ๓.๘ นักวิชาการจัดเก็บรายได้
- ๓.๙ นักวิชาการพัสดุ
- ๓.๑๐ นักจัดการงานช่าง
- ๓.๑๑ พยาบาลวิชาชีพ
- ๓.๑๒ นักวิชาการศึกษา
- ๓.๑๓ นักพัฒนาชุมชน



๔. แผนความก้าวหน้าพนักงานส่วนตำบล ประเภท ทัวไป

- ๔.๑ เจ้าพนักงานธุรการ
- ๔.๒ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๔.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๔.๔ เจ้าพนักงานสาธารณสุข
- ๔.๕ นายช่างโยธา
- ๔.๖ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
- ๔.๗ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



๕. แผนความก้าวหน้าพนักงานจ้างตามภารกิจ

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๒๙ หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี

ให้พนักงานจ้างเว้นแต่พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

- (๑) ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาในตำแหน่งที่จะเลื่อนค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า ๘ เดือน (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน) เพื่อยืนยันให้พนักงานที่ปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดี ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี

(๒) พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ได้ไม่เกิน อัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของฐานค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน

กรณีพนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของอัตราค่าตอบแทน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนพิเศษได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราค่าตอบแทนขั้นสูงตำแหน่งนั้น โดยจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่มีการประเมิน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

๖. แผนความก้าวหน้าพนักงานจ้างทั่วไป

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๔๔ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างให้องค์การบริหารส่วนตำบล (๓)ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ การต่อสัญญาจ้าง ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับพนักงานจ้างก่อนการพิจารณาจ้าง เพื่อพิจารณาจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างทั่วไปให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการเหมือนกับพนักงานจ้างตามภารกิจทุกประเภท แต่ไม่สามารถนำคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาปรับเลื่อนค่าตอบแทนได้ เพราะเป็นการปฏิบัติหน้าที่ชั่วคราว ปีต่อปี แต่ทั้งนี้ สามารถนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาเป็นกรอบแนวทางในการต่อสัญญาจ้างได้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ X ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปีใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู) มายึดโยงกับจำนวนกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐* และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้



๑. ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมีส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

๒. ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่จำเป็นว่าการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผน กำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓. มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู และหัวหน้าส่วนราชการทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสะแก และองค์การบริหารส่วนตำบลนายม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๒ แห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลัง ของ อบท.ที่มีขนาดใกล้เคียง

ลำดับที่	อบท.	จำนวนส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
๑	อบต.ห้วยสะแก	๖	๗๕,๗๓๖,๖๙๔	๓๓	๓	๑	๓๑
๒	อบต.นายม	๔	๕๘,๐๐๐,๐๐๐	๒๓	๘	๐	๓๒

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสะแก และองค์การบริหารส่วนตำบลนายม ที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่ง เมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วน

ตำบลวังชมภู ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูได้ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทางด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการ



สรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

๒) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysts)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๙	จัดทำหนังสือความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อบต. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดียวกัน	อบต.ห้วยสะแก อบต.นายนม
มิถุนายน ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม ๒๕๖๙	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด และ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์
กันยายน ๒๕๖๙	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบต.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.วังชมภู ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒

สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๑ สภาพปัญหา

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ระบบสาธารณูปโภคไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ระบบสาธารณูปโภคประปา ขาดความปลอดภัย ไม่ได้มาตรฐาน ไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การเกษตรปลอดภัย สินค้า ผลิตภัณฑ์และการท่องเที่ยว

- ๒.๑ ปัญหาด้านทุนการผลิตสูง ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๒ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๓ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีได้รับการสนับสนุนความรู้ตามหลักเกษตรทฤษฎีใหม่
- ๒.๔ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค การเกษตร ที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๓. ปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬา และ

นันทนาการ

- ๓.๑ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ ,เด็ก, สตรีและคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๓ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๕ ปัญหาขาดสถานที่ออกกำลังกายและสนามกีฬาหมู่บ้าน

๔. ปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และความปลอดภัยของประชาชน

- ๔.๑ ปัญหาการจัดระเบียบชุมชน และสังคม
- ๔.๒ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๓ ปัญหาด้านสาธารณสุขภายในหมู่บ้าน

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาการส่งเสริมการสร้างจิตสำนึก ตระหนักถึงในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ
- ๕.๓ ปัญหาการป้องกันและดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๔ ปัญหาการจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๖. ปัญหาการพัฒนาด้านการเมือง และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล



๖.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๖.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

๔.๒ ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านสะดวก ปลอดภัย

๑.๒ ระบบสาธารณูปโภคไฟฟ้าสาธารณะที่เพียงพอ

๑.๓ ระบบสาธารณูปโภคประปา มีความความปลอดภัย ได้มาตรฐาน เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ การเกษตรปลอดภัย สินค้า ผลิตภัณฑ์และการท่องเที่ยว

๒.๑ การส่งเสริมและพัฒนาสินค้าพื้นถิ่น ผลผลิตทางการเกษตร ตลาดชุมชน

๒.๒ การส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตรปลอดภัย

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชน แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

๓. ความต้องการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬา

และนันทนาการ

๓.๑ ส่งเสริมการดำเนินงานโดยยึดหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียงเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ

๓.๒ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การให้บริการด้านสวัสดิการของประชาชนอย่างทั่วถึง

๓.๓ การส่งเสริมการศึกษาให้เข้าถึงประชาชนทุกระดับ ช่างวัย

๓.๔ การส่งเสริมและบำรุงรักษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๕ การจัดสถานที่ออกกำลังกายและสนามกีฬาหมู่บ้าน

๔. ความต้องการด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และความปลอดภัยของประชาชน

๔.๑ การจัดระเบียบชุมชน และสังคม

๔.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ การส่งเสริมการสร้างจิตสำนึก ตระหนักถึงในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

๕.๓ การป้องกันและดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๔ การจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๖. ความต้องการพัฒนาด้านการเมือง และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

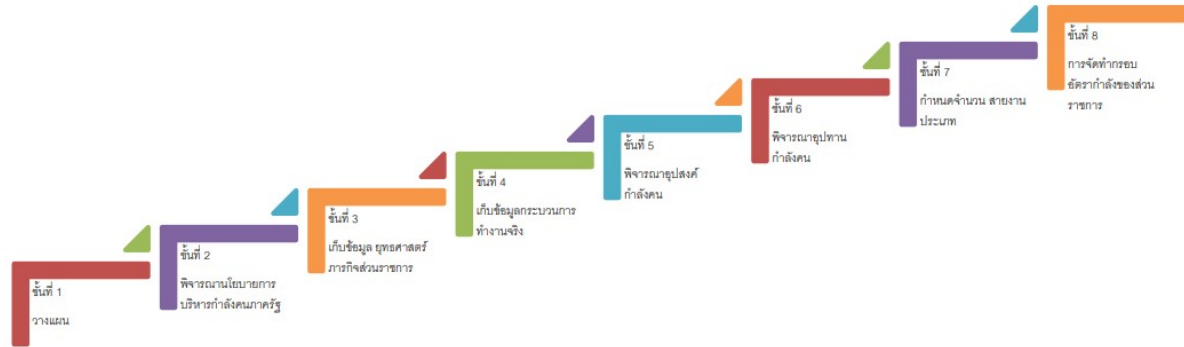
๖.๒ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน

๖.๓ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร



การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู แบบบันได ๘ ขั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ใช้หลักบันไดการวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู แบบบันได ๘ ขั้น ดังนี้



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู | เป็น กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู | เป็น กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | เป็น กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็น กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็น กรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงาน | เป็น กรรมการ |
| ๑๑. หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน | เป็น กรรมการ |
| ๑๒. หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ | เป็น กรรมการ |
| ๑๓. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | เป็น กรรมการ |
| ๑๔. หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ | เป็น กรรมการและเลขานุการ |

หน้าที่ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าว ร่วมกันวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และสภาพปัญหาของ อปท. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจหน้าที่ด้านต่างๆ กำหนดตำแหน่งที่ต้องการในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และจำนวนบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ ปริมาณงาน วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยใช้เป็นเครื่องมือควบคุมงบประมาณด้านบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดคนลงกรอบโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูให้แล้วเสร็จ แล้วจัดทำเป็นประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๑๔๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู มีหลักในการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างที่เข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่างๆ ขึ้นพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ดังนี้ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ การเกษตรปลอดภัย สินค้า ผลิตภัณฑ์และการท่องเที่ยว ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านคุณภาพชีวิต การศึกษา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬา และนันทนาการ ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และความปลอดภัยของประชาชน ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการเมือง และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาตำบลให้ครอบคลุมและ สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี โดยกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้าง บำรุงรักษาถนน ทางเท้า สะพาน
๒. ก่อสร้าง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค
๓. ก่อสร้าง คูคลอง บำรุงรักษารางระบายน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเกษตรปลอดภัย สินค้า ผลิตภัณฑ์และการท่องเที่ยว

๑. การส่งเสริมและพัฒนาสินค้าพื้นถิ่น ผลผลิตทางการเกษตร ตลาดชุมชน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตรปลอดภัย
๓. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชน แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต การศึกษา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬา และนันทนาการ

๑. ส่งเสริมการดำเนินงานโดยยึดหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียงแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ
๒. งานสวัสดิการ
๓. การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๔. การส่งเสริมการศึกษา
๕. การส่งเสริมและบำรุงรักษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. การสาธารณสุข
๗. การแก้ไขปัญหายาเสพติด



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และความปลอดภัยของประชาชน

๑. การจัดระเบียบชุมชนและสังคม
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

๒. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ
๓. ส่งเสริมการป้องกัน และดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน
๓. การปรับปรุงระบบทะเบียนเอกสาร
๔. การปรับปรุงและพัฒนารายได้
๕. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
๖. การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน
๗. การก่อสร้าง การปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน และการบำรุงรักษา จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

๘. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กร

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูมีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่รองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ



การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- การก่อสร้าง บำรุงรักษาถนนทางเท้า สะพาน ก่อสร้าง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค ก่อสร้าง ดูแล บำรุงรักษารางระบายน้ำ	- ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ -นักวิเคราะห์ -นายช่างโยธา/ผช.ช่างโยธา -ผช.นายช่างเขียนแบบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเกษตรปลอดภัย สินค้า ผลิตภัณฑ์และการท่องเที่ยว	- การส่งเสริมและพัฒนาสินค้าพื้นถิ่น ผลผลิตทางการเกษตร ตลาดชุมชน การส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชน แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ	- ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -ผอ.กองการศึกษาฯ -ผอ.กองสวัสดิการ -นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต การศึกษา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬา และนันทนาการ	- ส่งเสริมการดำเนินงานโดยยึดหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียงแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ งานสวัสดิการ การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ การส่งเสริมการศึกษา การส่งเสริมและบำรุงรักษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การสาธารณสุข การแก้ไขปัญหา ยาเสพติด	- ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -ผอ.กองการศึกษาฯ -ผอ.กองสาธารณสุขฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และความปลอดภัยของประชาชน	- การจัดระเบียบชุมชนและสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -เจ้าพนักงานป้องกันฯ



**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและ ความตระหนักในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมและพัฒนา แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ส่งเสริมการป้องกัน และดูแล ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม การจัดการระบบ บำบัดน้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล	- ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -ผอ.กองช่าง -ผอ.กองสาธารณสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้าน การเมือง และการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอ ภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน การปรับปรุงระบบทะเบียนเอกสาร การปรับปรุงและพัฒนารายได้ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การพัฒนาประสิทธิภาพการ ให้บริการประชาชน การก่อสร้าง การปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน และการบำรุงรักษา จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ การพัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ขององค์กร	- ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -นักจัดการงานทั่วไป -นักวิเคราะห์ -ผอ.กองคลัง -ผอ.กองช่าง -นักวิชาการพัสดุ

ขั้นตอนที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวม
ข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ
ตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคต
ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูมีภารกิจ ด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ด้านบริการสาธารณะ และด้านการส่งเสริมการเกษตร ที่เพิ่มขึ้นเบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

ประเภท	ชื่อ-สกุล	การเกษียณอายุราชการ		
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
พนักงานส่วนตำบล	-	-	-	-
พนักงานครู	-	-	-	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-

จากตารางข้อมูล พบว่า ไม่มีการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๒๕๗๐-๒๕๗๒ มิได้ส่งผลกระทบต่อพิจารณาอุปทานด้านกำลังคน

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวและมีเจ้าหน้าที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากลุ่มงาน
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

๒. พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้



- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ อีกทั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหานั้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ปลอดภัยและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))



ดังนี้

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- ๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- ๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- ๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- ๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- ๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้



อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ตามหลัก (SWOT) แบบองค์รวม ดังนี้

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strength = S) ๑. มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี เป็นกันเอง สมานฉันท์ภายในองค์กร ๒. มีการปกครองแบบครอบครัว เกิดความอบอุ่น รักใคร่ กลมเกลียว ๓. การจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ ๔. บุคลากรมีความสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงาน ๕. ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนา ๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบ ประชาคม การประชุมวางแผนเตรียมงาน	จุดอ่อน (Weakness = W) ๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสนขาดความชัดเจน ๒. องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ๓. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาภัยธรรมชาติ
ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity = O) ๑. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องบุคลากรและต้องการได้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ๓. มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ ๔. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแล และความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น	อุปสรรค (Threat = T) ๑. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง ๒. ระเบียบข้อบังคับบางเรื่องไม่มีความชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า ๓. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขาดความยืดหยุ่น หรือไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจห้วงระยะเวลาในการจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณของรัฐบาลมีความไม่แน่นอน ๔. การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยห้วงเวลา อำนาจหน้าที่และจำนวนงบประมาณที่มีจำกัด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความ



ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๕.๓ ยุทธศาสตร์แผนการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

“ท้องถิ่นก้าวไกล ใส่ใจคุณภาพชีวิต ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง หลีกเลี้ยงการใช้สารเคมี ชูชีวิตสิ่งแวดล้อม พร้อมต้อนรับผู้มาเยือน”

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู มุ่งส่งเสริม พัฒนา แก้ไขปัญหาในชุมชน พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกด้าน ส่งเสริมครัวเรือนใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต ส่งเสริมการเกษตรแบบผสมผสาน หลีกเลี้ยงการใช้สารเคมี สืบสานประเพณี อนุรักษ์ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่ สวยงาม ปลอดภัย ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวในชุมชนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

พันธกิจการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. จำนวนเส้นทางการคมนาคมขนส่งที่มีความสะดวก ปลอดภัย ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนครัวเรือนที่มีระบบไฟฟ้า ประปา มีความปลอดภัยได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค การเกษตร เพิ่มขึ้น
๔. มีแผนการป้องกันและบรรเทาภัยจากน้ำ
๕. เกษตรกรได้นำความรู้ตามหลักเกษตรทฤษฎีใหม่ไปใช้ทำการเกษตร
๖. เกษตรกรปรับเปลี่ยนการทำการเกษตรแบบปลอดภัย มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๗. ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิตเพิ่มขึ้น
๘. การศึกษา สาธารณสุข ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น การกีฬา นันทนาการ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มขึ้น
๙. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ลดลง
๑๐. ไม่มีปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่
๑๑. การใช้พลังงานสิ้นเปลืองลดลง มีการใช้พลังงานทดแทนเพิ่มขึ้น
๑๒. ปริมาณขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในพื้นที่ลดลง

เป้าประสงค์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน ปลอดภัย
๒. ระบบสาธารณูปโภคทั้งไฟฟ้า ประปา ได้มาตรฐาน มีความทั่วถึงไม่เพียงพอ
๓. มีแหล่งน้ำเพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคและทำการเกษตร
๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในตำบลวังชมภู ได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม



๖. ระบบการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการส่งเสริมบริหารจัดการอย่างเหมาะสม มีคุณภาพที่ดี เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการสงเคราะห์

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการวางแผน การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๘. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในการปกครองตามระบบประชาธิปไตย พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี เกิดความโปร่งใส

ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูจะดำเนินการ

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านเศรษฐกิจ การเกษตรปลอดภัย สินค้าผลิตภัณฑ์ และการท่องเที่ยว ๓. ด้านคุณภาพชีวิต การศึกษา สาธารณสุข วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬา และนันทนาการ	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด และกองสวัสดิการสังคม ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม
ภารกิจรอง ๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และความปลอดภัยของประชาชน ๒. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. ด้านการพัฒนาด้านการเมือง และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ๔. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรม ส่งเสริมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๖. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๗. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๑. สำนักปลัด ๒. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓. ทุกส่วนราชการ ๔. สำนักปลัด กองช่าง ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม ๖. กองสวัสดิการสังคม ๗. สำนักปลัด กองคลัง

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้าง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไข ปัญหาในอนาคต การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วน ตำบลวังชมภู ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็น อย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมใน เชิง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการ พิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ทำความเข้าใจและ ดำเนินการปฏิบัติงานสำนักปลัด โดยตรวจสอบการ ทำงานต่างๆ เกี่ยวกับงานสำนักปลัด วางแผน บริหาร จัดการ จัดระบบงาน อำนวยการสั่งราชการ มอบหมาย กำกับแนะนำ ตรวจสอบ ติดตาม เร่งรัด วางแผนทางการศึกษา วิเคราะห์ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานของหน่วยงานที่ รับผิดชอบ ซึ่งมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและ คุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ โดยตรวจสอบ บริหารงาน การกำกับดูแล กลุ่มงานยุทธศาสตร์และ แผนงาน งานนโยบายและแผน งานส่งเสริม การเกษตร งานระบบงบประมาณและบริหาร ระบบงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กลุ่มงาน การเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารทั่วไป งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานนิติการ และงานอื่นที่มีได้กำหนดเป็นงานของส่วนราชการใดที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายใน ส่วนราชการ ดังนี้	๑) สำนักปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล รับผิดชอบงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย แต่ไม่มี ผู้รับผิดชอบเฉพาะ ทำให้ ขาดผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ๒) สำนักปลัด รับผิดชอบ งานด้านสารสนเทศ การ ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร งาน ส่งเสริมการท่องเที่ยว แต่ไม่ มีผู้รับผิดชอบเฉพาะ ทำให้ ขาดผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน	๑) สรรหา/ บรรจุ แต่งตั้ง/ รับโอน/ ย้าย ผู้มาดำรงตำแหน่ง/ สายงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๒) กำหนด ผู้รับผิดชอบงานด้าน สารสนเทศเพื่อ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร



โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
๑.๑ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงาน ๑) งานนโยบายและแผน ๒) งานส่งเสริมการเกษตร ๓) งานระบบงบประมาณและบริหารระบบ ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ๑) งานการเจ้าหน้าที่ ๒) งานบริหารทั่วไป ๓) งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๔) งานนิติการ มีอัตรากำลัง ๒๖ อัตรา ดังต่อไปนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา		
๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ทำความเข้าใจ เสนอแนะและดำเนินการปฏิบัติงานกองคลัง โดยตรวจสอบการทำงานต่างๆ เกี่ยวกับงานกองคลัง การวางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนวยการสั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผล ต้นสิ้นใจ แก้ปัญหาในงานด้านการคลังที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน ติดตาม เร่งรัด วางแผน/โครงการ รวมทั้งเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานภายในกองกลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน งานพัสดุและทรัพย์สิน งานทะเบียนทรัพย์สิน งานจัดหาพัสดุ งานการเงินและบัญชี กลุ่มงานพัฒนารายได้ งานพัฒนารายได้ งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง งานแผนที่ภาษีซึ่งลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมาเป็นพิเศษ โดยแบ่งส่วนราชการ ดังนี้	๑) กองคลัง มีปริมาณงานด้านการเงินและบัญชี ระบบรายจ่าย การจัดทำฎีกาเงินเดือน การจัดทำเอกสารประกอบฎีกาเงินเดือน งานเอกสาร จัดทำหนังสือโอนเงินฝาก การออกเลขหนังสือให้หน่วยงานภายนอก เป็นต้น	๑) กำหนดตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ตำแหน่งคนงาน ของกองคลัง



โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
๒.๑ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ๑) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒) งานทะเบียนทรัพย์สิน ๓) งานจัดหาพัสดุ ๔) งานการเงินและบัญชี ๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้ ๑) งานพัฒนารายได้ ๒) งานบริหารทั่วไป ๓) งานบริหารงานคลัง ๔) งานแผนที่ภาษี มีอัตรากำลัง ๑๑ อัตรา ดังต่อไปนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา		
๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ทำความเข้าใจและดำเนินการ ปฏิบัติงานกองช่าง โดยตรวจสอบการทำงานต่างๆ เกี่ยวกับงานกองช่าง การวางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานบริหารงานช่าง โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับงานแบบแผนและก่อสร้าง งาน ควบคุมอาคาร งานสำรวจและออกแบบงาน สาธารณูปโภค งานผังเมือง ซึ่งลักษณะหน้าที่ความ รับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมาก แบ่งส่วน ราชการ ดังนี้ ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง ๒) งานควบคุมอาคาร ๓) งานสำรวจและออกแบบ ๔) งานสาธารณูปโภค ๕) งานผังเมือง	- กองช่าง เป็นส่วน ราชการ ระดับต้น ซึ่ง ปัจจุบัน อัตรากำลัง สายปฏิบัติมี เฉพาะสาย ทั่วไป และ พนักงานจ้าง สำหรับการ บริหาร จัดการภายใน	- กองช่าง ยังไม่ขอ กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม และ ยุบตำแหน่ง ภายในกอง



โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
มีอัตรากำลัง ๑๘ อัตรา ดังต่อไปนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา		
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ พิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ทำความเข้าใจ รับผิดชอบพิจารณา และดำเนินการปฏิบัติงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมโดยตรวจสอบการทำงาน ต่างๆ เกี่ยวกับงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การวางแผน บริหารจัดการจัดระบบงาน อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานที่ต้องใช้ ความรู้ความชำนาญงานเฉพาะด้าน โดยแบ่งส่วน ราชการ ดังนี้ ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๔ งานบริการสาธารณสุข ๔.๕ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๑๘ อัตรา ดังต่อไปนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา	๑) กองสาธารณสุข รับผิดชอบงาน การบริหารงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ และ งานป้องกันและควบคุมโรค แต่ไม่มีผู้ปฏิบัติงานเฉพาะ ด้าน	๑) กำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา และกำหนด ตำแหน่งประเภท พนักงานจ้างภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้า พนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา และประเภทพนักงาน จ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรา
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ รับผิดชอบพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ทำความเข้าใจ เสนอแนะและดำเนินการปฏิบัติงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยตรวจสอบการทำงาน ต่างๆ เกี่ยวกับงานกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม การวางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับแนะนำ ร่วมวางแผน บูรณาการ แผนงาน ศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน การบริหารงานทั่วไป งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม เป็นส่วน ราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๔ งาน อัตรากำลังที่มีเพียงพอ สำหรับการบริหารงาน ภายในกองฯ ส่วนการ บริหารงานใน ศพด. มีอัตรา ตำแหน่งที่ไม่ตรงกับ หลักการกำกับดูแล ดังนี้	- ย้ายตำแหน่งประเภท พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา เนื่องจากจำนวนเด็ก เล็ก ลดลง - เพื่อให้เป็นไปตาม โครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้น ควรกำหนด ตำแหน่งประเภท พนักงานส่วนตำบล



โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต																
และวัฒนธรรม งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ การตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบซึ่งมีลักษณะหน้าที่รับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง แบ่งส่วนราชการ ดังนี้ ๕.๑ งานบริหารทั่วไป ๕.๒ งานบริหารการศึกษา ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๔ งานส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ มีอัตรากำลัง ๒๑ อัตรา ดังต่อไปนี้ <table><tr><td>พนักงานส่วนตำบล</td><td>จำนวน</td><td>๕</td><td>อัตรา</td></tr><tr><td>พนักงานครู</td><td>จำนวน</td><td>๓</td><td>อัตรา</td></tr><tr><td>พนักงานจ้างตามภารกิจ</td><td>จำนวน</td><td>๓</td><td>อัตรา</td></tr><tr><td>พนักงานจ้างทั่วไป</td><td>จำนวน</td><td>๑๐</td><td>อัตรา</td></tr></table>	พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๕	อัตรา	พนักงานครู	จำนวน	๓	อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๓	อัตรา	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๐	อัตรา	๑. ศพด.ยาวิ-ห้วยโป่ง มีจำนวนเด็กเล็ก ๒๕ คน มีครู และ ผดต.รวม ๕ อัตรา ๒. ศพด.โรงเรียนบ้าน กม.๒ มีจำนวนเด็กเล็ก ๖๔ คน มีครู และ ผดต. รวม ๖ อัตรา	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๕	อัตรา															
พนักงานครู	จำนวน	๓	อัตรา															
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๓	อัตรา															
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๐	อัตรา															
๖. กองสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ทำความเข้าใจและดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานกองสวัสดิการสังคม โดยตรวจสอบการทำงานต่างๆ เกี่ยวกับงานกองสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ รายงานการปฏิบัติงานสรุปเหตุการณ์การปฏิบัติงานต่างๆ พิจารณาวินิจฉัยผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องวางแผนด้านต่างๆ ให้การปฏิบัติงานของกองสวัสดิการสังคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบปัญหาชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมในคณะกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของหน่วยงาน โดยแบ่งส่วนราชการเป็นงานต่างๆ ดังนี้ ๖.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	- กองสวัสดิการสังคม เป็นส่วน ราชการระดับต้น ซึ่งปัจจุบันอัตรากำลัง สายปฏิบัติมีเฉพาะสาย ทั่วไป และพนักงานจ้าง สำหรับการบริหารจัดการภายใน	- เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการระดับ ต้น กองสวัสดิการสังคม ขอ กำหนด ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา																



โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
มีอัตรากำลัง ๒ อัตรา ดังต่อไปนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา		
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับดำเนินการเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีอัตรากำลัง ๑ อัตรา ดังต่อไปนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๐ อัตรา	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็น ส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ๑ อัตรา และ เป็นตำแหน่งว่าง	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน - ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. ปลัด อบต. (อักษรย่อ ป. รหัส ๐๐) (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๒. สำนักปลัด อบต. (อักษรย่อ สป. รหัส ๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ๒.๑ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานนโยบายและแผน - งานส่งเสริมการเกษตร - งานระบบงบประมาณและบริหารระบบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.๒ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารทั่วไป - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานนิติการ	๑. ปลัด อบต. (อักษรย่อ ป. รหัส ๐๐) (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๒. สำนักปลัด อบต. (อักษรย่อ สป. รหัส ๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ๒.๑ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานนโยบายและแผน - งานส่งเสริมการเกษตร - งานระบบงบประมาณและบริหารระบบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.๒ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารทั่วไป - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานนิติการ



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๓. กองคลัง (รหัส ๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง) ๓.๑ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานการเงินและบัญชี ๓.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานบริหารทั่วไป - งานบริหารงานคลัง - งานแผนที่ภาษี	๓. กองคลัง (รหัส ๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง) ๓.๑ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานการเงินและบัญชี ๓.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานบริหารทั่วไป - งานบริหารงานคลัง - งานแผนที่ภาษี
๔. กองช่าง (รหัส ๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๔.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสำรวจและออกแบบ - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง	๔. กองช่าง (รหัส ๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๔.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสำรวจและออกแบบ - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (รหัส ๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ๕.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๕.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๕.๓ งานรักษาความสะอาด ๕.๔ งานบริการสาธารณสุข ๕.๕ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (รหัส ๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ๕.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๕.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๕.๓ งานรักษาความสะอาด ๕.๔ งานบริการสาธารณสุข ๕.๕ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (รหัส ๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๖.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๖.๒ งานบริหารการศึกษา ๖.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๖.๔ งานส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ	๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (รหัส ๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๖.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๖.๒ งานบริหารการศึกษา ๖.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๖.๔ งานส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ
๗. กองสวัสดิการสังคม (รหัส ๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๗.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๗.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๗.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๗. กองสวัสดิการสังคม (รหัส ๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๗.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๗.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๗.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน (รหัส ๑๒) ๘.๑ งานตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน (รหัส ๑๒) ๘.๑ งานตรวจสอบภายใน



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากแนวทางการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู (ประเภทสามัญ) จึงได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการและสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๓๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ให้ ก.อบต.จังหวัดดำเนินการสรรหา									
๑. ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้									
พนักงานส่วนตำบล									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ๓๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงาน									
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ ๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน									
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. ๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการเกษตร									
พนักงานจ้างทั่วไป									
๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานระบบงบประมาณและบริหารระบบ									
๙	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปก./ชก. ๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย									
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. ๓๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่									
๑๕	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ ๓๙-๓-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่									
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป									
๑๗	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. ๓๙-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ๓๙-๓-๐๑-๑๔๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๙	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล									
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนิติการ									
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒. ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้									
พนักงานส่วนตำบล									
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ๓๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน									
๒๘	นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการพิเศษ ๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน									
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. ๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนทรัพย์สิน									
งานจัดหาพัสดุ									
งานการเงินและบัญชี									
๓๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. ๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กลุ่มงานพัฒนารายได้									
๓๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชำนาญการพิเศษ ๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนารายได้									
๓๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. ๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไป									
๓๗	คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
งานบริหารงานคลัง									
๓๘	นักวิชาการคลัง ปก./ชก. ๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
งานแผนที่ภาษี									
๓. ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้									
พนักงานส่วนตำบล									
๓๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง									
๔๐	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. ๓๙-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานควบคุมอาคาร									
๔๒	นายช่างโยธา ปง./ชง. ๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานสำรวจและออกแบบ									
	-	-	-	-	-	-	-	-	
งานสาธารณูปโภค									
๔๓	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ๓๙-๓-๐๑-๑๔๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานผังเมือง									
	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๕๓	คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔. ส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้									
พนักงานส่วนตำบล									
๕๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริหารงานสาธารณสุข									
๕๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. ๓๙-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป									
๖๑	คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข									
๖๓	พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก. ๓๙-๓-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานป้องกันและควบคุมโรค									
พนักงานจ้างทั่วไป									
๖๔	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗	คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘	คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๙	คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๐	คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑	คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๒	คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริการสาธารณสุข									
๗๓	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. ๓๙-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๗๔	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๗๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม									
๗๗	คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
๗๘	คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
๕. ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้									
พนักงานส่วนตำบล									
๗๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไป									
๘๐	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ๓๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
๘๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. ๓๙-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๘๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๘๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริหารการศึกษา									
๘๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้าน กม.๒	๑	๑	๑	๑	การสรรหาจะกระทำต่อเมื่อ ได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรร อัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นแล้ว			ว่างเดิม
๘๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาวิ-ห้วยโป่ง	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม									
๘๖	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๓๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๗	ครู ค.ศ.๒ ๓๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
๘๘	ครู ค.ศ.๑ ๓๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
๘๙	ครู ค.ศ.๒ ๓๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๙๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป									
๙๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-		-๑	-	-	ยุบเลิก
๙๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๐๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
งานส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ									
	--	-	-	-	-	-	-	-	
๖. ส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้									
พนักงานส่วนตำบล									
๑๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๓๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม									
๑๐๒	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการพิเศษ ๓๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๐๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสังคมสงเคราะห์									
๑๐๔	นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก. ๓๙-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
๑๐๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. ๓๙-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๐๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี									
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๐๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. ส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้									
พนักงานส่วนตำบล									
๑๐๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. ๓๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๑๐๑	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	+๔		-	



ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	668,640	168,000	1	1	1	-	-	-	40,200	42,600	45,120	876,840	919,440	964,560	(55,720)
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	24,120	25,570	27,100	459,720	485,290	512,390	ว่างเดิม
	สำนักปลัด (01)																		
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	1	1	492,960	134,400	1	1	1	-	-	-	29,640	31,440	33,360	657,000	688,440	721,800	(41,080)
4	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	1	1	359,880	0	1	1	1	-	-	-	21,600	22,920	24,360	381,480	404,400	428,760	(29,990)
5	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	1	1	526,800	42,000	1	1	1	-	-	-	31,680	33,600	35,640	600,480	634,080	669,720	(43,900)
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ.	1	1	555,360	42,000	1	1	1	-	-	-	33,360	35,400	37,560	630,720	666,120	703,680	(46,280)
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเดิม
8	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก./ชก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเดิม
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1				17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเดิม



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
10	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1				17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	191,040	0	1	1	1	-	-	-	7,680	8,040	8,280	198,720	206,760	215,040	(15,920)
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	206,880	0	1	1	1	-	-	-	8,280	8,640	9,000	215,160	223,800	232,800	(17,240)
13	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	-	1	1	157,200	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,560	170,160	177,000	(13,100)
14	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	189,000	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	8,280	196,560	204,480	212,760	(15,750)
15	พนักงานดับเพลิง	-	1	0	136,560	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	136,560	142,080	147,840	ว่างเดิม
16	ภารโรง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
17	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
18	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
19	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
20	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ ต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
21	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
22	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
23	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
24	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
25	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
26	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองคลัง (04)																		
27	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	1	1	565,560	134,400	1	1	1	-	-	-	33,960	36,000	38,400	733,920	769,920	808,320	(47,130)
28	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	1	435,360		1	1	1	-	-	-	26,160	27,720	29,400	461,520	489,240	518,640	(36,280)
29	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเดิม
30	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชพ.	1	1	484,440	42,000	1	1	1	-	-	-	29,160	30,840	32,760	555,600	586,440	619,200	(40,370)



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
31	นักวิชาการพัสดุ	ชพ.	1	1	509,880		1	1	1	-	-	-	30,600	32,520	34,440	540,480	542,400	544,320	(42,490)
32	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1				17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเดิม
33	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1				17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	209,040	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,760	9,120	217,440	226,200	235,320	(17,420)
35	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
36	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
37	คนงาน	-	1	0	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
38	คนงาน	-	1	0	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง (05)																		
39	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	583,920	42,000	1	1	1	-	-	-	35,040	37,200	39,480	660,960	698,160	737,640	(48,660)



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
40	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	448,800	18,000	1	1	1	-	-	-	29,400	28,800	30,480	496,200	525,000	555,480	(37,400)
41	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	1	1	251,760	0	1	1	1	-	-	-	15,120	16,080	17,040	266,880	282,960	300,000	(20,980)
42	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเดิม
43	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	1	0	297,900	0	1	1	1				17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
44	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	142,080	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,840	153,840	160,080	(11,840)
45	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	1	1	182,640	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,680	7,920	189,960	197,640	205,560	(15,220)
46	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	1	0	136,560	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	136,560	142,080	147,840	ว่างเดิม
47	คนงาน	-	1	0	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
48	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
49	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
50	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
51	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
52	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
53	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
54	คนงาน	-	1	0	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
55	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
56	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																		
57	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่างเดิม
58	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเดิม
59	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	0	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	22,600	23,960	355,320	377,920	379,280	กำหนดเพิ่ม



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
60	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	1	1	247,800	0	1	1	1	-	-	-	14,880	15,840	16,800	262,680	278,520	295,320	(20,650)
	พนักงานจ้าง																		
61	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	-	1	1	177,720	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	184,920	192,360	200,160	(14,810)
62	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	0	167,040	0	1	1	1	-	-	-	0	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	ว่างเดิม
63	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	1	0	0	0	1	1	1	+1	-	-	167,040	6,720	6,960	167,040	173,760	174,000	กำหนดเพิ่ม
64	พนักงานขับรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
65	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
66	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
67	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
68	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
69	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
70	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
71	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
72	พนักงานขับรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
73	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
74	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
75	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
76	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
77	คนงาน	-	1	0	0	0	1	1	1	+1	-	-	180,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
78	คนงาน	-	1	0	0	0	1	1	1	+1	-	-	180,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																		
79	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	530,160	0	1	1	1	-	-	-	31,920	33,840	35,760	562,080	564,000	565,920	(44,180)
80	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	1	462,480	0	1	1	1	-	-	-	27,840	29,520	31,200	490,320	519,840	551,040	(38,540)



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
81	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	1	1	305,760	0	1	1	1	-	-	-	18,360	19,560	20,640	324,120	343,680	364,320	(25,480)
82	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	1	0	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	17,880	18,950	297,900	315,780	334,730	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง																		
83	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	210,600	0	1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,120	219,120	228,000	237,120	(17,550)
84	คนงาน	-	1	0	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้าน กม.2																		
85	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	0		0	1	1	1	-	-	-	การสรรหาจะกระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						งบบุคลากร
86	ครู	คศ.1/คศ.2	1	1		0	1	1	1	-	-	-							งบบุคลากร
	พนักงานจ้าง																		
87	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	1	269,760	0	1	1	1	-	-	-	10,800	11,280	11,760	280,560	291,840	303,600	(22,480)
88	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	0	217,800	0	1	1	1	-	-	-	0	8,760	9,120	217,800	226,560	226,920	ว่างเดิม
89	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ ต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
90	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
91	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	0	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
92	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาวิ-ห้วยโป่ง																		
93	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	0		0	1	1	1	-	-	-	การสรรหาจะกระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						งบบุคลากร
94	ครู	คศ.1/คศ.2	1	1		0	1	1	1	-	-	-							งบบุคลากร
95	ครู	คศ.1/คศ.2	1	1		0	1	1	1	-	-	-							งบบุคลากร
	พนักงานจ้าง																		
96	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
97	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	กองสวัสดิการสังคม (11)																		
98	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	505,560	42,000	1	1	1	-	-	-	30,360	32,160	34,200	577,920	610,080	644,280	(42,130)
99	นักพัฒนาชุมชน	ขพ.	1	1	492,960	42,000	1	1	1	-	-	-	29,640	31,440	33,360	564,600	596,040	629,400	(41,080)
100	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	1	0	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	21,320	22,600	355,320	376,640	377,920	กำหนดเพิ่ม
101	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	1	1	202,080	0	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,680	214,320	227,280	240,960	(16,840)
	พนักงานจ้าง																		
102	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
103	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
104	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																		
105	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	0	22,600	23,960	355,320	377,920	401,880	ว่างเดิม

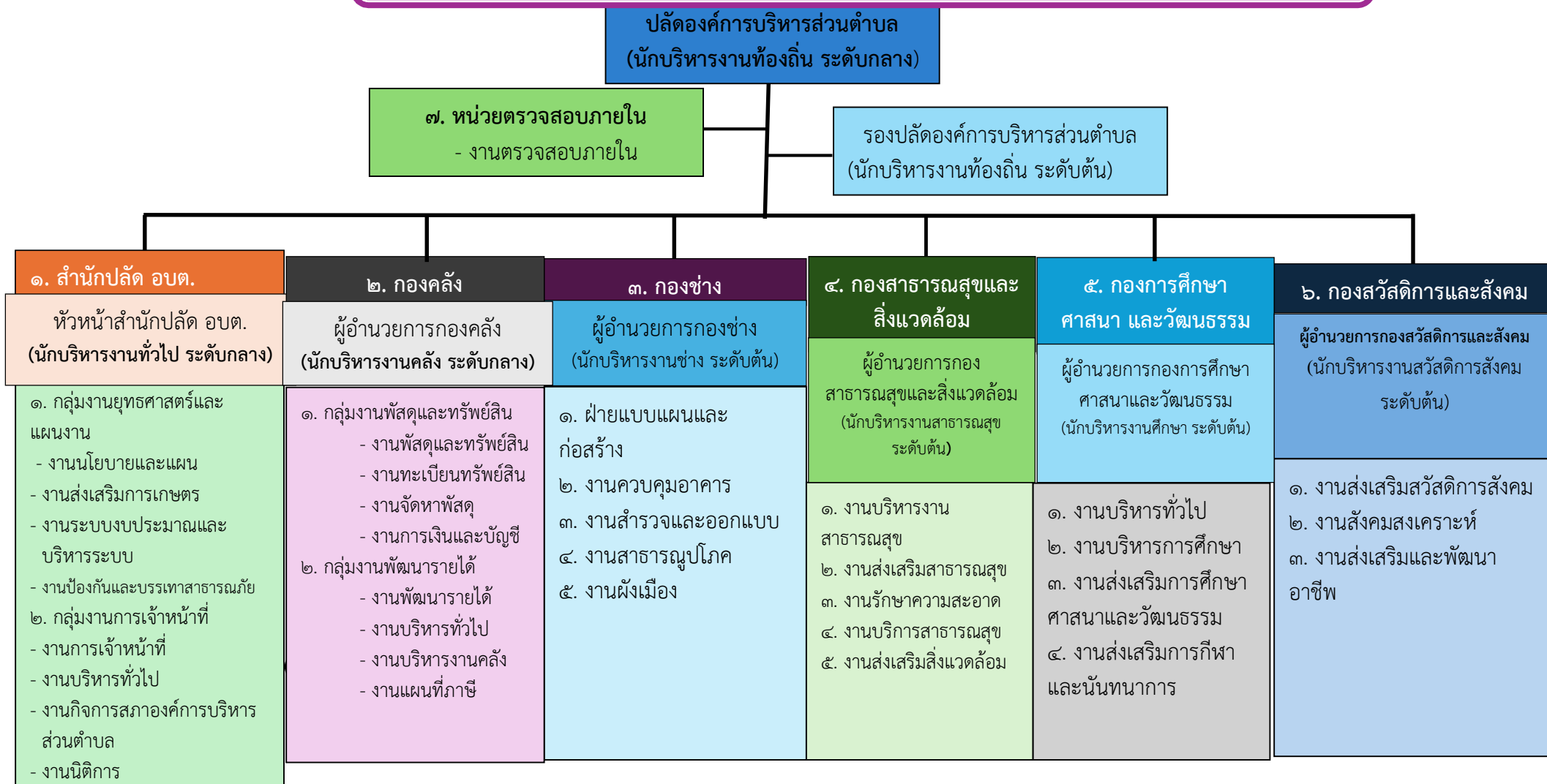


๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572					
(5)	รวม	-	105	74	20,708,700	790,800	105	105	105	+4	-	-	2,486,360	1,007,680	1,065,960	23,841,860	24,787,020	25,727,220		
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนไม่เกิน 15 %															3,576,279	3,718,053	3,859,083		
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															27,418,139	28,505,073	29,586,303		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															84,000,000	88,200,000	92,610,000		
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															32.64	32.32	31.95		
หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 จำนวน 80,000,000.- บาท																				
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 ประมาณการเพิ่มขึ้น 5 % ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 (80,000,000 บาท)																				
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 จำนวน 84,000,000 บาท = (80,000,000 X 5 %) + 80,000,000 = 84,000,000)																				
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 ประมาณการเพิ่มขึ้น 5 % ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 (84,000,000 บาท)																				
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 จำนวน 88,200,000 บาท = (84,000,000 X 5 %) + 84,000,000 = 88,200,000)																				
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 ประมาณการเพิ่มขึ้น 5 % ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 (88,200,000 บาท)																				
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 จำนวน 92,610,000 บาท = (88,200,000 X 5 %) + 88,200,000 = 92,610,000)																				

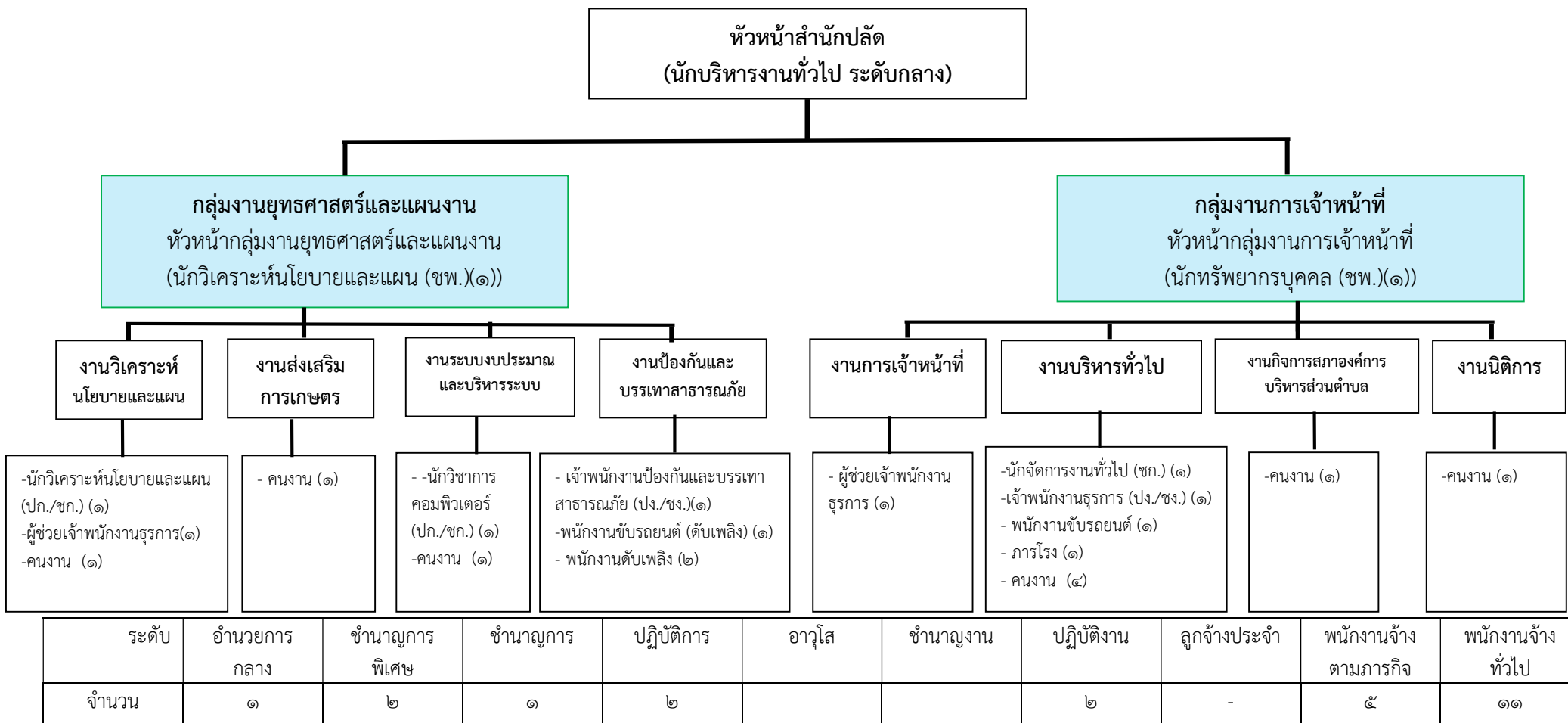


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)





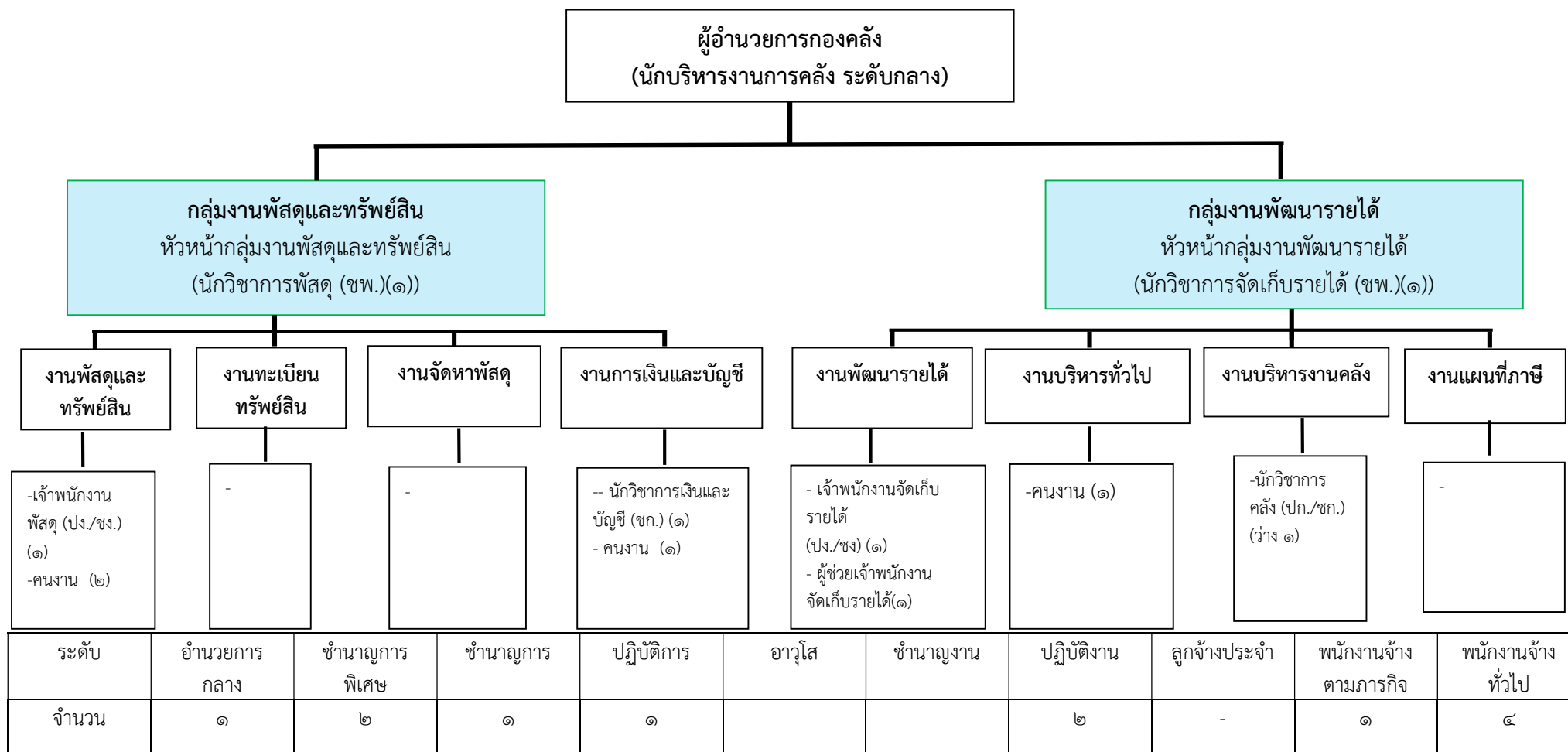
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

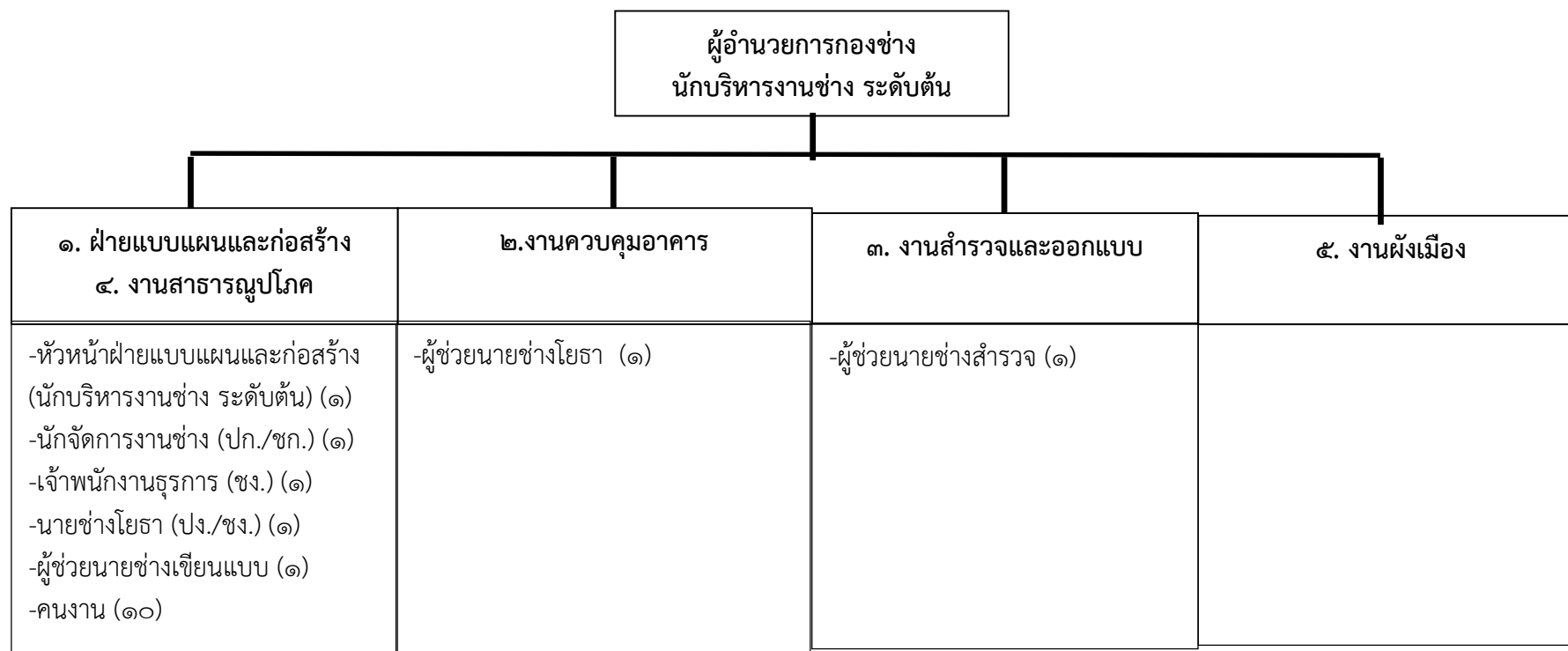
โครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง กองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

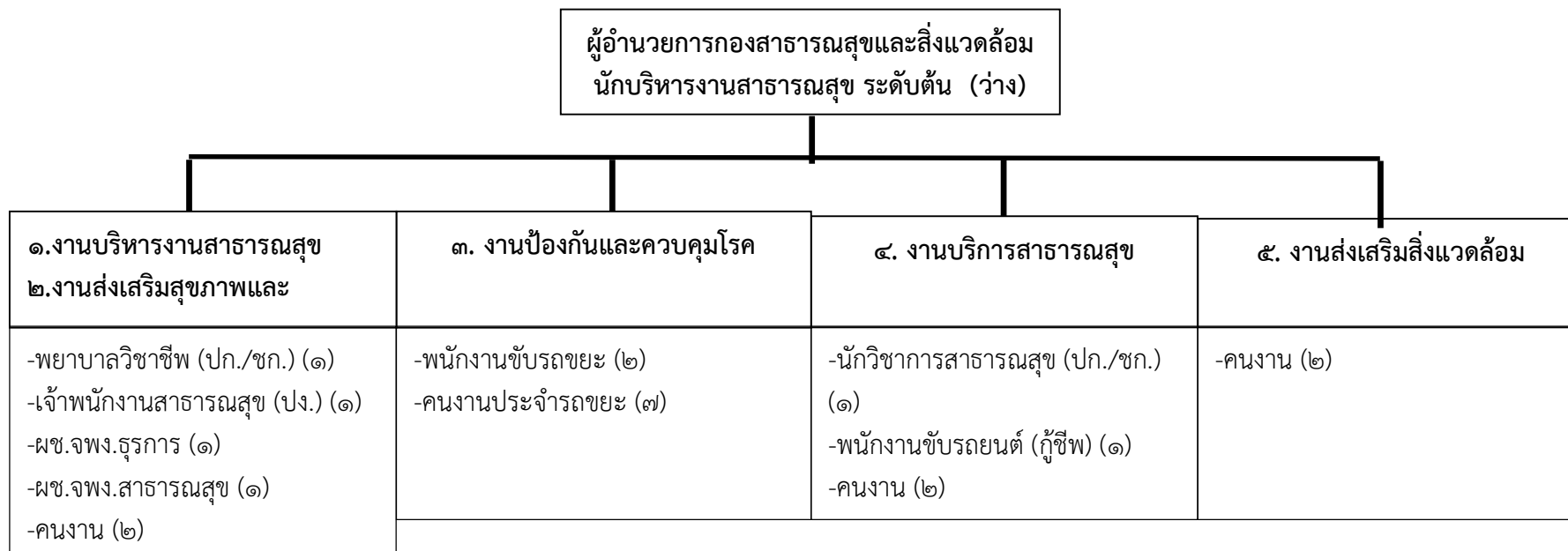


ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	๑		๑	๑	-	๓	๑๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

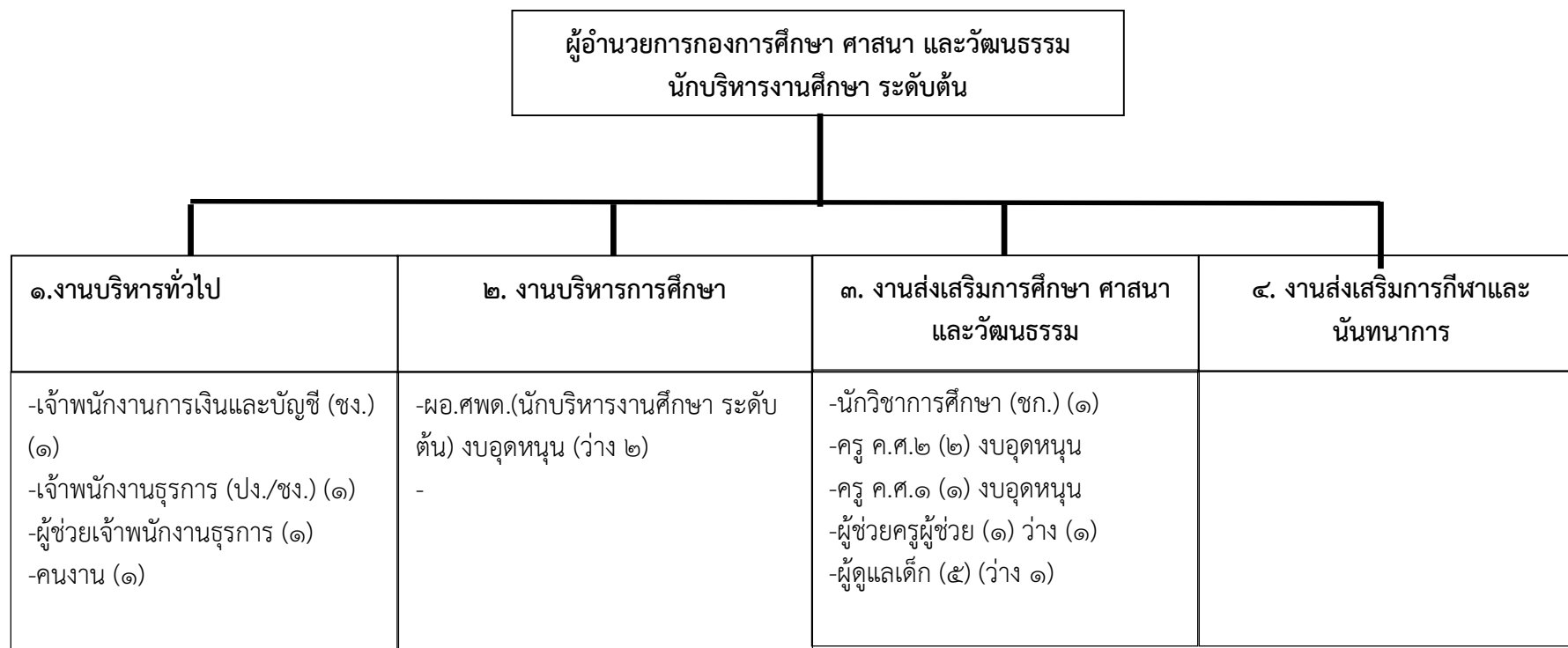


ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	๑	-	๓	๑๕



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

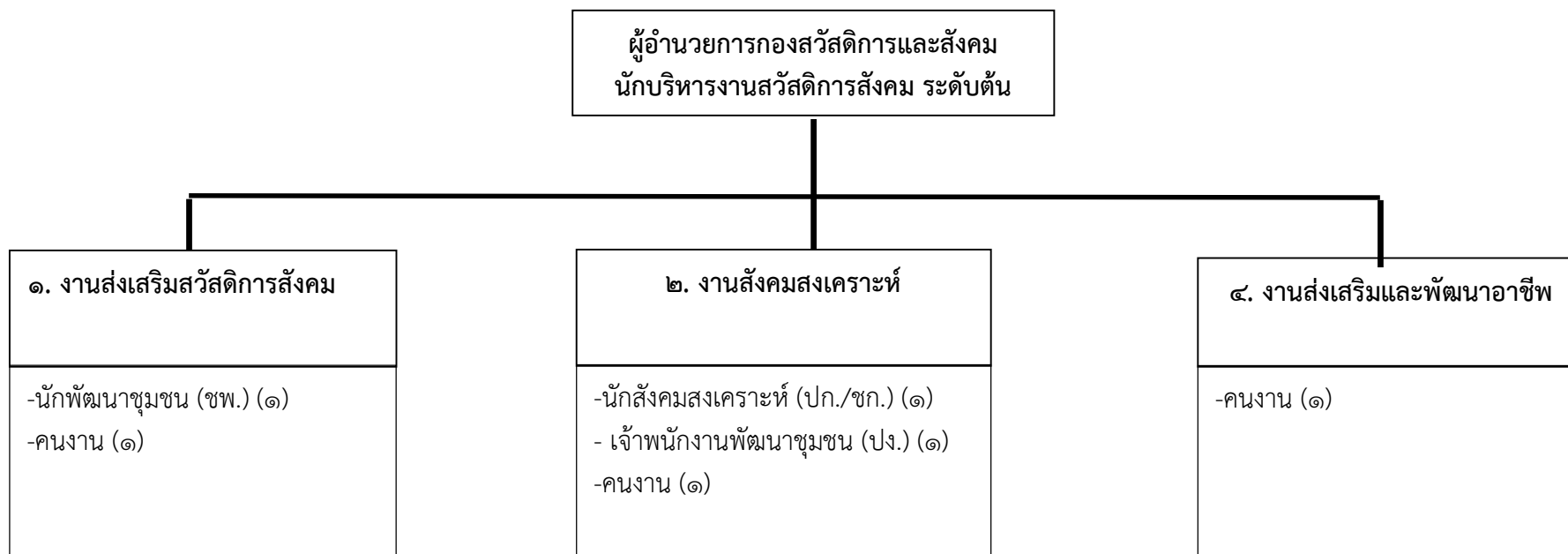


ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	๑	-	-	๑	๑	๒	๑	-	๓	๗



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง กองสวัสดิการและสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

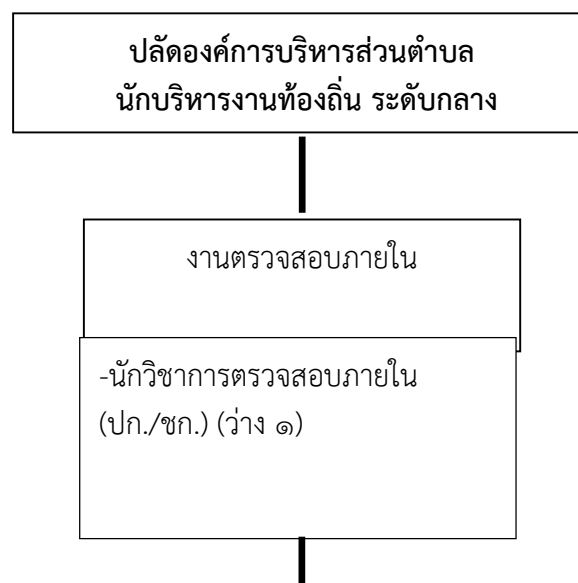


ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	๓



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-



บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่นๆ	
1	นายพัธน์ โหมอุปฮาด	รัฐศาสตรบัณฑิต	39-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	39-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	668,640 (55,720 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	836,640
2			39-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	39-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	401,940 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	0	443,940
3	นาง ปัทมาญจน์ แดโซ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	39-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	39-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	492,960 (34,110 x 12)	6,720 (5,600 x 12)	6,720 (5,600 x 12)	506,400
4	นายธนภูมิ สีวะกัน	วิทยาศาสตรบัณฑิต	39-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	39-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	359,880 (29,990 x 12)	0	0	359,880
5	นางสาวปรีญา กสมกลี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	39-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	39-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	526,800 (43,900 x 12)	0	42,000 (3,500 x 12)	568,800
6	นางสาวนงลักษณ์ ดวงคำจันทร์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	39-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ.	39-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ.	555,360 (46,280 x 12)	0	42,000 (3,500 x 12)	495,960
7			39-3-01-3103-002	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	39-3-01-3103-002	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	0	0	(ว่างเดิม) 355,320



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่นๆ	
8			39-3-01-3106-001	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก./ชก.	39 3-01-3106-001	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก./ชก.	355,320	0	0	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			355,320
9			39-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	39 3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900	0	0	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			297,900
10			39-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	39 3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	297,900	0	0	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			297,900
11	นางธนภรณ์ แก้วสี	ปวช. (คหกรรมศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	191,040	0	0	191,040
									(15,920 x 12)			
12	นายปิติชัย ม่วงดี	ศศ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	206,880	0	0	206,880
									(17,240 x 12)			
13	นายวิทยา บุญมาวัน	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	-	189,000	0	0	189,000
									(13,100 x 12)			
14	นายมนัส วิไลศรี	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	189,000	0	0	189,000
									(15,750 x 12)			



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่นๆ	
15			-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	136,560	0		(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			112,800
16	นายณัฐภูมิ กันจาด	ม.3	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
17	นายถนอม ทูมมา	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
18	นายพจน์ โนทา	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
19	นางสอน เขียวเอม	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
20	นางสาววันยิหวา พงษ์พันธ์	นิติศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
21	นางสาวดวงใจ ธรรมศร	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
22	นางสาววรารณณ์ ดอกไม้	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
23	นายสมชาย คำเพียร	ป.4	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
24	นางสาวพาริดา พิมพ์พล	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
25	นายศิวตล ทองแกมมาก	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
26	นายสิทธิพงษ์ สายหยุด	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
27	นางปราณี มีบุญย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	39-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	39-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	565,560	6,720	6,720	579,000
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(47,130 x 12)	(5,600 x 12)	(5,600 x 12)	
28	นางสาวชนัญชิดา จันทะศรี	บัญชีบัณฑิต	39-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	39-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชพ.	528,240	0	42,000	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)		(3,500 x 12)	528,240



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
29			39-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	39-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	355,320	0	0	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			355,320
30	นางภัทรวรินทร์ มหาวิน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	39-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชพ.	39-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชพ.	484,440	0	42,000	526,440
									(40,370x12)		(3,500 x 12)	
31	นางสุภาวดี คำคุณ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	39-3-04-7204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชพ.	39-3-04-7204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชพ.	509,880	0	42,000	551,880
									(42,490 x 12)		(3,500 x 12)	
32			39-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	39-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	297,900	0	0	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			297,900
33			39-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	39-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	297,900	0	0	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			297,900
34	นายปกรณ์ยศ เหมลา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	209,040	0	0	209,040
									(17,420 x 12)			
35	นายชัชวาล เปี้ยทา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
36	นางสาวชุตินาถ ตรีสิทธิ์พันธ์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
37			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			(ว่างเต็ม)
38			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			(ว่างเต็ม)
39	นายสมภพ ทองจันทร์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	39-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	393052103001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	583,920	42,000	0	625,920
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(48,660 x 12)	(3,500 x 12)		
40	นายเกษม สีสะโรจน์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	39-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	39 3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	448,800	18,000	0	466,800
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(37,400x12)	(1,500x12)		
41	นาง สมภาพร ศิลพร	วิทยาศาสตรบัณฑิต	39-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	39 3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	251,760	0	0	251,760
									(20,980 x 12)			
42			39-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	39 3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	355,320	0	0	(ว่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			355,320



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
43			39-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	39-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	297,900	0	0	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			297,900
44	นายพิบูล โฉมอุปฮาด	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	297,900	0	0	297,900
									(11,840 x 12)			
45	นางสาวสุจิตรา เสาผา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	182,640	0	0	182,640
									(15,220 x 12)			
46			-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	136,560	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			112,800
47			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			(ว่างเดิม)
48	นายไพบุลย์ ชื่นทอง	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
49	นายเมฆู ชูนาคา	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
50	นายสิทธิศักดิ์ พิมพ์นิตย์	ม.ต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
51	นายวีรภัฏ ทุมมา	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
52	นายบุญแทน สีแสง	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
53	นายปณิธาน ทองจุลละ	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
54			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			(ว่างเดิม)
55	นายวิรัตน์ สว่างเมือง	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
56	นายสุวัฒน์ เขียววันดี	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่นๆ	
57			39-3-06-2104-001	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	39 3-06 2104-001	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	0	(ว่างเดิม) 435,600
58			39-3-06-3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	39 3-06 3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	0	0	(ว่างเดิม) 355,320
59			39-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	39 3-06 3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	-	0	0	(กำหนดเดิม)
60	นางพิมพ์พิชชา หนูคุ้มทรัพย์	ปวส.แพทย์แผนไทย	39-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	39 3-06 4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	247,800 (20,650 x 12)	0	0	247,800
61	นายจาตุรงค์ หลงทิพย์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	-	177,720 (14,810 x 12)	0	0	177,720
62			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	167,040 (13,920 x 12)	0	0	(ว่างเดิม)
63			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	0	0	0	(กำหนดเดิม)



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
64	นายวิษระ ทับมีบุญ	ม.3	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
65	นายยศกร จันทร์ละมุด	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
66	นายฤทธิ์ณรงค์ พรมบรรทัด	ม.ต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
67	นายชาติชาย ชูนาคา	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
68	นายอลงกรณ์ ม่วงดี	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
69	นายชัยรัตน์ รูปยัน	ม.ต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
70	นายวรินทร์ พรมทอง	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
71	นายพลวัฒน์ ทองชุม	ป.ตรี	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
72	นายสมบุรณ์ ทองคำ	ม.3	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
73	นางสาวนิลาวรรณ อ่วมกระโทก	ป.ตรี	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
74	นายคนัสนันท์ คำเพียร	ม.3	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
75	นายณัฐสิทธิ์ เพชรดี	ปวส.	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
76	นายสมศักดิ์ บุญมา	ปวช.	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000	0	0	108,000
									108,000			
77			-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	0	0	0	(กำหนดเดิม)



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
78			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	0	0	0	(กำหนดเดิม)
79	นางอ้อมอูมา แก้วจีน	การศึกษามหาบัณฑิต	39-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา สาขาศึกษา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	39-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา สาขาศึกษา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	530,160 (44,180 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	0	572,160
80	นางสาววิไลลักษณ์ รักษาบุญ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	39-3-08-3803-001	นักวิชาการการศึกษา	ปก./ชก.	39-3-08-3803-001	นักวิชาการการศึกษา	ปก./ชก.	462,480 (38,540 x 12)	0	0	462,480
81	นางสาวปาริชาติ พุดตาล	บัญชีบัณฑิต	39-3-08-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	39-3-08-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	305,760 (25,480 x 12)	0	0	305,760
82			39-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	39-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	0	0	(กำหนดเดิม)
83	นางสาวปิยะพร ภูระยา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	210,600 (17,550 x 12)	0	0	210,600
84			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	0	0	108,000 (ว่างเดิม)



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
85			-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	การสรรหาจะกระทำได้อีกเมื่อได้รับการอนุมัติจัดสรรจากกรมฯ แล้ว				(งบอุดหนุน)
86	นางพัทธนันท์ วงศ์สุริยะ	ครุศาสตรบัณฑิต	39-3-08-6600-140	ครู	คศ.1/คศ.2	39-3-08-6600-140	ครู	คศ.1/คศ.2	-	-	-	(งบอุดหนุน)
87	นางสร้อยนุช คำชด	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	269,760	0	0	269,760
									(22,480 x 12)			
88		ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	217,800	-	-	(ว่างเดิม)
									(18,150x12)			
89	นางสาวปริมประภา การเกษ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
90	นางสาวกนกวรรณ ทิพย์เคลือบ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
91	นางสาวศิริพร ม่วงน้อยเจริญ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
92			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000	0	0	(ว่างเดิม)
									(9,000 x 12)			108,000



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
93			-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	การสรรหาจะกระทำต่อเมื่อได้รับการอนุมัติจากราชการแล้ว				(จบอุดหนุน)
94	นางธรรพร พรหมมา	ครุศาสตรบัณฑิต	39-3-08-6600-139	ครู	คศ.1/คศ.2	39-3-08-6600-139	ครู	คศ.1/คศ.2	-	-	-	(จบอุดหนุน)
95	น.ส.สัมพันธ์ หทัย แก้วกลม	ครุศาสตรบัณฑิต	39-3-08-6600-141	ครู	คศ.1/คศ.2	39-3-08-6600-141	ครู	คศ.1/คศ.2	-	-	-	(จบอุดหนุน)
96	นางสาวอัจฉรา อุดคำเที่ยง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
97	นางสาวสุวรรณา ขวัญกลาง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
98	น.ส.ก้องแก้ว สายเพชรสันติ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	39-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	39-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	505,560	42,000	0	547,560
				(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)		(42,130 x 12)	(3,500 x 12)		
99	นางสาววัชรีย์ ศรีสร้อย	ศิลปศาสตรบัณฑิต	39-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชพ.	39-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชพ.	492,960	42,000	0	534,960
									(41,080 x 12)	(3,500 x 12)		
100			39-3-11-3802-001	นักสังคมสงเคราะห์	ปค./ชก.	39-3-11-3802-001	นักสังคมสงเคราะห์	ปค./ชก.	-	0	0	(กำหนดเพิ่ม)



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
101	น.ส.เพชรไพลิน อาสว่าง		39-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	39-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	202,080	0	0	202,080
									(16,840 x 12)			
102	น.ส.กาญจนา ม่วงน้อยเจริญ	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
103	นายรัชชวิษ สุนทรปาน	ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
104	นางสาวพัชรพรรณ หิประดี	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
									(9,000 x 12)			
105			39-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	39-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			355,320

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชัน ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมหรือพัฒนาโดยผ่านสื่อต่างๆ เป็นต้น



องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้กำหนดและจัดทำสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา ความต้องการความรู้หรือทักษะในด้านใดแล้วจัดทำหลักสูตรพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม และกำหนดแนวทางพัฒนาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นการพัฒนาพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ตลอดจนข้าราชการการเมืองทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายสภา และมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร การกำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์ การแต่งตั้งคณะทำงาน การประชุมคณะทำงาน และปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน/สมรรถนะที่เลือกพัฒนาของแต่ละบุคคล ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีรอบครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน เพื่อวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน การจัดทำยุทธศาสตร์ กำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามโดยจัดตั้งคณะทำงานเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

๒. แผนพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรประจำปี ซึ่งเป็นแผนพัฒนาที่แยกออกเป็นรายปี การฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรโดยมีการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/ส่วน/กอง/สำนัก ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใด แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมต้องมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบท. เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงและให้สรุปผลรายงานการฝึกอบรมเสนอผู้บริหาร

๓. แผนจัดการความรู้ ประกอบด้วย การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งที่เป็นงานประจำหรือยุทธศาสตร์ขององค์กร กิจกรรม แผนงาน งบประมาณ ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดเป้าหมายตัวชี้วัดและผู้รับผิดชอบ การประชุมส่วนราชการ การส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบหรือนอกระบบ การถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การจัดทำโครงการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างความผูกพันในองค์กร การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ตามระเบียบ เพื่อวิเคราะห์หรือจัดทำเป็นแผนงาน และนำผลสรุปเสนอผู้บริหารทราบ

ทั้งนี้ แผนที่จะดำเนินส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลที่มีความชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ นโยบายการบริหารความเสี่ยงมีความครอบคลุมทุกส่วนราชการอย่างชัดเจน มีการออกคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ นโยบายคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ แผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต นโยบายการบริหารความเสี่ยงโดยมีการดำเนินการตามมาตรการควบคุมภายในของทุกส่วนราชการ การสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ การบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึก หรือกิจกรรมที่ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้ประกาศประมวลจริยธรรมและคุณธรรม สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู จึงกำหนดแนวทางบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและคุณธรรม ดังนี้

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม กำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ประกอบด้วย

- (๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งบริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน
- (๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ที่ได้รับการเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู นั้น จำนวนสองคน
- (๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมและอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

๒. คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ กาลังโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว
- (๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ขี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้อัยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน



(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนั้นมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คຸ້ມครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ชัยอนุชิต ม่วงน้อยเจริญ
(นายชัยอนุชิต ม่วงน้อยเจริญ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู