

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ปีงบประมาณ พ. ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล**  
**อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์**

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
- ๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล
- ๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- ๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
- ๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
- ๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และตอบสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตราให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต
- ๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีลักษณะว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุนานจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับมากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### ๔.๑สภาพปัญหา

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งบางเส้นทางยังไม่สะดวกเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าแสงสว่างไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๑.๓ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๑.๔ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอในบางหมู่บ้าน

#### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ การขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๒.๓ ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรที่ไม่แน่นอน,ราคาตกต่ำ,ต้นทุนการผลิตสูง
- ๒.๔ ปัญหาความยากจน

#### ๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกที่อาจจะเกิดขึ้น
- ๓.๒ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๓.๓ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๓.๔ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

#### ๔. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๔.๑ เด็ก เยาวชน ประชาชน ไม่ค่อยสนใจ ด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี
- ๔.๒ ขาดอุปกรณ์ การเรียน การสอน ของโรงเรียน
- ๔.๓ เด็ก เยาวชน ไม่มีทุนการเรียน

#### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๕.๒ ปัญหาขยะมูลฝอยที่นับวันจะเพิ่มมากขึ้น
- ๕.๓ ปัญหาความรำคาญจากการประกอบอาชีพ เช่น เลี้ยงหมู

#### ๖. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๖.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๖.๒ ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น

### ความต้องการของประชาชน

#### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนน คสล.และปรับปรุงผิวถนนลาดยางภายใน

#### หมู่บ้าน

- ๑.๒ ขยายหรือติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล.,วางท่อระบายน้ำ,ก่อสร้าง ถนน คสล.
- ๑.๔ ก่อสร้างปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคให้เพียงพอกับความต้องการ

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
  - ๒.๑ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
  - ๒.๒ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
  - ๒.๓ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
  - ๓.๑ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพติด ครอบคลุมการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก และรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
  - ๓.๒ ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
  - ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
  - ๔.๒ ให้มีการก่อสร้างประปาหรือขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
  - ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล มีห้องสมุดชุมชน
  - ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการศึกษา การศึกษานอกระบบ
  - ๕.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๖.๑ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
  - ๖.๒ การรักษาความสะอาดและการกำจัดขยะมูลฝอย
  - ๖.๓ การจัดการอบรณอนามัยสิ่งแวดล้อมแก่ผู้ประกอบการที่ประกอบอาชีพ
 ที่ก่อให้เกิดความรำคาญแก่ประชาชนในพื้นที่
๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๗.๑ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
  - ๗.๒ จัดฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงาน
๘. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
  - ๘.๑ ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมเพิ่มขึ้น
  - ๘.๒ ต้องการอุปกรณ์การเรียนการสอนในโรงเรียนเพิ่มขึ้น และบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มขึ้น
  - ๘.๓ ต้องการแหล่งเงินทุนหรือให้มีการเรียนฟรี

## ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ “ตำบลน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ส่งเสริมศิลป วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบ

เรียบร้อย

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ การพัฒนาด้านพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และ

การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาทางการศึกษา ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. เพื่อพัฒนาทางการศึกษาของประชาชนให้มีโอกาสเท่าเทียมกัน และมีการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต	๑. สนับสนุนการจัดการศึกษาก่อนวัยเรียน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการเพื่อพัฒนาทางการศึกษาของประชาชนให้มีโอกาสเท่าเทียมกัน และมีการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต
	๒. เพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๒. ส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. เพื่อพัฒนาระบบสาธารณูปโภค – สาธารณูปการอย่างมีประสิทธิภาพ และทั่วถึง	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง/ซ่อมแซม สิ่งสาธารณูปโภค ให้มีคุณภาพ ปลอดภัย และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน	จำนวนสิ่งสาธารณูปโภคที่ก่อสร้างใหม่ และได้รับการปรับปรุง/ซ่อมแซม
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑. เพื่อให้การบริหารจัดการขยะ ภายในตำบลมีประสิทธิภาพ	๑. ส่งเสริม ให้ความรู้ประชาชน ในการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ
		๒. การฝังกลบขยะมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล	จำนวนครั้งของการฝังกลบขยะมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล ต่อปี
	๒. เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม กลับมา มีความอุดมสมบูรณ์เพิ่มขึ้น ปราศจากมลภาวะ และที่สาธารณประโยชน์ได้รับการ คุ้มครองดูแล	๑. ประชาสัมพันธ์ ปลูกฝัง จิตสำนึกให้ประชาชนดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
		๒. ส่งเสริมอนามัยสิ่งแวดล้อมใน ชุมชน	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ
		๓. การตรวจสอบแนวเขตที่ดิน สาธารณประโยชน์	จำนวนแปลงที่สาธารณประโยชน์ที่ขึ้นป้าย นสล.

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาด้านการจัด ระเบียบชุมชน/สังคมและการ รักษาความสงบเรียบร้อย	๑. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยที่เกิดขึ้นในตำบล	๑. ป้องกัน แก้ไข ฟื้นฟู ช่วยเหลือประชาชนจาก สาธารณภัยที่เกิดขึ้น	ระดับความพึงพอใจของประชาชน
	๒. เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด	๑.ป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ
	๓. เพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุ ในช่วงเทศกาล	๑. ประชาสัมพันธ์ให้ขับชี่ ยานพาหนะด้วยความ ระมัดระวัง /เมาไม่ขับ	จำนวนจุดที่ติดตั้งประชาสัมพันธ์ภายใน ตำบล
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ การพัฒนาด้านพัฒนา ประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนา บุคลากร	๑.เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	๑.พัฒนาสมรรถนะบุคลากรใน อบต.ชัยชุมพล ให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรใน อบต.ชัย ชุมพล
		๒. พัฒนาระบบงานบริการ ประชาชน	ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการ พัฒนาระบบงานบริการประชาชน
		๓.พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่ ผู้บริหาร และพนักงาน	จำนวนโครงการที่ดำเนินการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหาร และพนักงาน
	๒.เพื่อพัฒนาการจัดการเครื่องมือ เครื่องใช้ที่เป็นประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานให้เพียงพอ เหมาะสม อำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชน และมี ประสิทธิภาพในการให้บริการ ประชาชนทั้งในและนอกสำนักงาน	๑.จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ให้เพียงพอ เหมาะสม อำนวย ความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชน	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนที่รับบริการ
	๓.เพื่อให้การบริหารราชการเกิด จากการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑.เสริมสร้าง ความรู้ ความ เข้าใจให้ประชาชนในการมีส่วน ร่วมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น	ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการ พัฒนาท้องถิ่น
		๒. ดำเนินงานโดยยึดหลักธรร- มาภิบาล	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ
	๔.เพื่อการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้ ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง	๑. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผล การดำเนินงานของ อบต.ชัยชุมพล	จำนวนโครงการที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของ อบต.ชัยชุมพล

## ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล ได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพกลุ่มสตรีตำบลชัยชุมพล เพื่อเป็นการ  
เพิ่มช่องทางการประกอบอาชีพให้กับกลุ่มสตรีในตำบล และจ้างนักเรียนนักศึกษาทำงานช่วงปิดภาคเรียนฤดูร้อน  
เพื่อช่วยเหลือนักเรียนนักศึกษาในด้านค่าครองชีพ/ค่าเล่าเรียนในการศึกษาภาคต่อไป ทั้งนี้ยังได้ส่งเสริมเงินกู้ยืม  
เศรษฐกิจชุมชนให้กับกลุ่มอาชีพภายในตำบลเพื่อให้มีแหล่งเงินทุนในการทำอาชีพเสริม เพิ่มรายได้ต่อไป



## ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและวัฒนธรรม

**-การศึกษา** ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ให้กับเด็กและเยาวชนในตำบล

ส่งเสริมพัฒนาความรู้ให้กับครูผู้ดูแลเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็กเล็ก อุดหนุนงบประมาณอาหารกลางวัน อาหารเสริม(นม) ให้กับสถานศึกษาในพื้นที่ตำบลชัยชุมพล และจัดหาหนังสือพิมพ์ประจำที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปได้ทราบข้อมูลข่าวสาร

**-การส่งเสริมสุขภาพ การกีฬาและนันทนาการ** ส่งเสริมให้ประชาชนเล่นกีฬาโดยการจัดการแข่งขันกีฬาตำบลด้านยาเสพติด พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์กีฬาเพื่อการฝึกซ้อมและออกกำลังกายให้กับทุกหมู่บ้าน และส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา อปท.ลับแลสัมพันธ์

**-การป้องกันและระงับโรคติดต่อ** รมรณรงค์ให้ประชาชนป้องกันโรคไข้เลือดออก และสนับสนุนทรายอะเบท น้้ายาพ่น และเครื่องพ่น กำจัดลูกน้ำยุงลายในกับประชาชน และหน่วยงานบริการสาธารณสุขในตำบล

**-การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น** ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่น เช่น ประเพณีลอยกระทง และร่วมงานประเพณีในระดับอำเภอ เช่น งานนมัสการพระแท่นศิลาอาสน์ และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในตำบล

**-สวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์** ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ และเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์

**-การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน** จัดทำโครงการรณรงค์ป้องกันและลดอุบัติเหตุบนถนนช่วงเทศกาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ เพื่อประชาสัมพันธ์ รณรงค์ให้ประชาชนขับซ้พาทนะด้วยความปลอดภัย

**-การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล ได้จัดตั้งศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแล้งเพื่อช่วยเหลือประชาชนโดยการนำน้ำสะอาดใส่ถังกลางให้กับทุกหมู่บ้าน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในประชาชน พร้อมทั้งจัดหาถังน้ำขนาดใหญ่เพื่อเป็นภาชนะรองรับน้ำให้ประชาชน

**-การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด** องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล ได้จัดตั้งศูนย์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด อบต.ชัยชุมพล เพื่อกำเนินกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในตำบล ซึ่งได้ดำเนินการสนับสนุนชุดตรวจหาสารเสพติดให้กับอำเภอลับแล จัดกิจกรรมรณรงค์วันต่อต้านยาเสพติดติดโลก (วันที่ ๒๖ มิถุนายน) จัดกิจกรรมการศึกษาเพื่อต่อต้านยาเสพติดในเด็กนักเรียน (D.A.R.E อบต.ชัยชุมพล) ให้กับนักเรียนในสถานศึกษา

**-การส่งเสริมการพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ** ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้เอดส์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยการจัดทำโครงการฝึกอบรมอาชีพผู้สูงอายุตำบลชัยชุมพล แข่งขันกีฬาและนันทนาการผู้สูงอายุ อบรมให้ความรู้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ/คนพิการ /ผู้ดูแล

**๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน** องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล ได้ดำเนินการก่อสร้าง และปรับปรุงซ่อมแซม สิ่งสาธารณูปโภค แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชน อำนวยความสะดวกและมีความปลอดภัย เช่น ก่อสร้าง/ซ่อมแซมถนน คสล. ก่อสร้างรางระบายน้ำ ก่อสร้างท่อเหลี่ยม ก่อสร้างฝายน้ำล้น ก่อสร้างตลาดลำเหมือง คสล. การขุดลอกแหล่งน้ำ และการขุดเจาะบ่อบาดาล

**๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม** องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล ได้ดำเนินการจัดการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ให้บริการเก็บขยะมูลฝอยในครัวเรือน และการกำจัดผักตบชวาในลำคลอง

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล ส่งเสริมมุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ มาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การให้บริการ อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาตำบลในวิถีการประชาคมท้องถิ่นระดับหมู่บ้าน และระดับตำบล

**ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น**  
**ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมศักยภาพ (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล**

จุดแข็ง (Strength)		จุดอ่อน (Weakness)	
S๑	มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ชัยชุมพล ชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน	W๑	ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะดำเนินการได้ทั้งหมด
S๒	มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น	W๒	การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค
S๓	มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น	W๓	การจัดสรรงบประมาณจากรัฐไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ จึงทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินที่กำหนดไว้
S๔	ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย	W๔	การถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้น แต่ไม่มีบุคลากรมารับ
S๕	มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล	W๕	มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
S๖	สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย	W๖	ไม่มีแหล่งเก็บน้ำ จึงทำให้ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูร้อน
S๗	สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ	W๗	ประชาชนยังมีระบบความคิด ในการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกพืชเชิงเดี่ยว
S๘	มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย	W๘	พื้นที่ตำบลมีเขตติดต่อกับอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ และอำเภอศรีสุนาลัย จังหวัดสุโขทัย มีความเสี่ยงต่อการขนส่งของยาเสพติด (หมู่ที่ ๑๐ เป็นพื้นที่สีแดง)
S๙	เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	W๙	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ น้อย และไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
S๑๐	มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	W๑๐	การจัดทำแผนพัฒนา ไม่สอดคล้องกับงบประมาณ ที่มีอยู่
S๑๑	มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม		
S๑๒	ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งอยู่ใกล้อำเภอ และมีส่วนราชการอื่น ๆ ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลชัยชุมพล จึงทำให้ทำให้การประสานงานกับหน่วยงานราชการมีความสะดวก		

โอกาส (Opportunity)		ภัยคุกคาม (Threat)	
O๑	รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดทำ แผนพัฒนาการบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ	T๑	ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพ ต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ เนื่องจากเกษตรกรทำการเกษตรเชิงเดี่ยว และพึ่งพาสารเคมีในการทำการเกษตร
O๒	แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับ แผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองของ องค์กรบริหารส่วนตำบล	T๒	ปัญหาหนี้สินภาคครัวเรือน ค่าครองชีพปรับสูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง
O๓	กฎหมายกระจายอำนาจ เอื้อต่อการบริหารงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบล	T๓	ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และ น้ำใช้เพื่อการเกษตร
O๔	ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวก คล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	T๔	ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการ จัดสรรงบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบล
O๕	ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความ ชัดแย้งทางการเมืองทางความคิดเห็นน้อย	T๕	สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทาง การเมืองส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น และการ จัดสรรงบประมาณให้ อบต.
O๖	มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็น แหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และ ประชาชนในตำบล	T๖	ประชาชนไม่สนใจ ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา พื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมใน กิจกรรมของท้องถิ่นและของภาครัฐ
O๗	มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ ระดับปฐมวัย ถึง ระดับประถมศึกษา และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่าง ทั่วถึง	T๗	การแพร่ระบาดของยาเสพติด เช่น ยาบ้า
O๘	มีโรงพยาบาล ๑ แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล ๒ แห่ง ให้บริการครอบคลุมทั้งพื้นที่ ตำบลชัยชุมพล	T๘	เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วม ในกิจกรรมทางศาสนา และการอนุรักษ์ในขนม ธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
O๙	มีภูมิปัญญาท้องถิ่น การทอผ้าขึ้นตีนจก ที่สร้าง รายได้เสริมให้กับสตรีในตำบล	T๙	ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและ บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
		T๑๐	สภาพของดินที่ใช้ในการเกษตรกำลังถูกทำลาย เนื่องจากการใช้ยาฆ่าแมลง และปุ๋ยเคมีในการ ปลูกพืช

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและ การก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข การ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การจัดการศึกษา
- (๕) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๖) การส่งเสริมกีฬา
- (๗) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) การผังเมือง
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสุกร
- (๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและ

สาธารณสถานอื่นๆ

- (๙) การดูแลที่สาธารณะ
- (๑๐) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ

และสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๒. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๔. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๕. การแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจน
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการ
๗. การสังคมสงเคราะห์
๘. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๙. การส่งเสริมการเกษตร

### ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มอาชีพในครัวเรือน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล เป็น อบต. ขนาดกลาง และได้กำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม

๑.๒ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีค่าใช้จ่าย ด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

- ปีงบประมาณ ๒๕๕๒ มีค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ร้อยละ ๒๖.๘๒
- ปีงบประมาณ ๒๕๕๓ มีค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ร้อยละ ๓๑.๑๗
- ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ มีค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ร้อยละ ๒๙.๗๑
- ปีงบประมาณ ๒๕๕๕ มีค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ร้อยละ ๒๙.๖๒
- ปีงบประมาณ ๒๕๕๖ มีค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ร้อยละ ๒๗.๘๕
- ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ มีค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ร้อยละ ๓๔.๑๘

- ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ มีค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ร้อยละ ๒๘.๙๓
- ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ มีค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ร้อยละ ๓๒.๕๒

๑.๓ สภาพกำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพลย้อนหลัง ๕ ปี พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๗ ไม่มีการขอ กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม มีแต่กรณีปรับเกลี่ยกรอบอัตรากำลังที่ว่างให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ขอกำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง คือเจ้าพนักงานธุรการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรากำลัง ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลที่มีนครองตำแหน่ง จำนวน ๒๐ อัตรากำลังจ้างตามภารกิจกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๑๒ อัตรากำลัง ปัจจุบันมีนครองตำแหน่ง ๑๒ อัตรากำลัง พนักงานจ้างทั่วไปกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๑๐ อัตรากำลัง ปัจจุบันมีนครอง ๑๐ อัตรากำลัง

๑.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล ที่ผ่านมามีภารกิจเพิ่มขึ้นมากมาย ไม่ว่าจะเป็นภารกิจถ่ายโอน และงานตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งบางภารกิจอาจจะไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานเรื่องนั้นๆ ได้ เนื่องจากมีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี จึงทำให้เกิดปัญหาว่า งานไม่ตรงกับคน เนื่องจากว่าหนึ่งคนต้องรับผิดชอบหลายงาน ทำให้งานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ดังนี้

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>-งานสารบรรณ</li> <li>-งานบริหารงานบุคคล</li> <li>-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>-งานกิจการสภา</li> </ul> <p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานนโยบายและแผน</li> <li>-งานงบประมาณ</li> <li>-งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>-งานกฎหมายและคดี</li> <li>-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul>	<p>๑.สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>-งานสารบรรณ</li> <li>-งานบริหารงานบุคคล</li> <li>-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>-งานกิจการสภา</li> <li>-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul> <p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานนโยบายและแผน</li> <li>-งานงบประมาณ</li> <li>-งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>-งานกฎหมายและคดี</li> <li>-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการเงิน</li> <li>-งานบัญชี</li> </ul> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>-งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li> </ul>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการเงิน</li> <li>-งานบัญชี</li> </ul> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>-งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li> </ul>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>-งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li> <li>-งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>-งานประสานสาธารณูปโภค</li> <li>-งานผังเมือง</li> </ul>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>-งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li> <li>-งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>-งานประสานสาธารณูปโภค</li> <li>-งานผังเมือง</li> </ul>	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>-งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>-งานรักษาความสะอาด</li> <li>-งานบริการสาธารณสุขอื่น</li> <li>-งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>-งานกำจัดขยะและน้ำเสีย</li> </ul>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>-งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>-งานอนามัยชุมชน</li> </ul> <p>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>-งานรักษาความสะอาด</li> <li>-งานบริการสาธารณสุขอื่น</li> <li>-งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>-งานกำจัดขยะและน้ำเสีย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานธุรการ</li> <li>-งานประสานกิจกรรม</li> <li>-งานส่งเสริมการศึกษา</li> </ul> <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>-งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</li> <li>-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>-งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>-งานศูนย์วัฒนธรรม</li> </ul>	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานธุรการ</li> <li>-งานประสานกิจกรรม</li> <li>-งานส่งเสริมการศึกษา</li> </ul> <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>-งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</li> <li>-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>-งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>-งานศูนย์วัฒนธรรม</li> </ul> <p>๕.๓ สถานศึกษาในสังกัด</p> <p><b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>-งานจัดการเรียนการสอน</li> <li>-งานการเงิน/บัญชี และพัสดุ</li> </ul> <p><b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>-งานจัดการเรียนการสอน</li> <li>-งานการเงิน/บัญชี และพัสดุ</li> </ul> <p><b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>-งานจัดการเรียนการสอน</li> <li>-งานการเงิน/บัญชี และพัสดุ</li> </ul>	
<p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</li> <li>-งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> <li>-งานศูนย์เยาวชน</li> </ul> <p>๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส</li> <li>-งานข้อมูล สำรวจ รวบรวม จัดทำสถิติ</li> </ul>	<p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</li> <li>-งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> <li>-งานศูนย์เยาวชน</li> </ul> <p>๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส</li> <li>-งานข้อมูล สำรวจ รวบรวม จัดทำสถิติ ด้านสังคมสงเคราะห์</li> </ul>	



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	-	-๑	-	-	ยุบตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส</b>								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-	-	รอกกรมฯจัดสรรอัตรากำลัง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	-	-	-	-	-	-	รอกกรมฯจัดสรรอัตรากำลัง
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล</b>								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-	-	รอกกรมฯจัดสรรอัตรากำลัง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-	-	รอกกรมฯจัดสรรอัตรากำลัง
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง</b>								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-	-	รอกกรมฯจัดสรรอัตรากำลัง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	-	-	-	-	-	-	รอกกรมฯจัดสรรอัตรากำลัง
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>-๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

### ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) อบต.ชัยชุมพล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓๗ ตำแหน่ง ๔๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๕๐,๔๕๐	๖๐๕,๔๐๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๒,๐๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
	<b>สำนักงานปลัด</b>						
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๙,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๔	นิติกรชำนาญการ	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๕	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๒,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๒๒,๖๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐
๗	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติงาน	๑	๑๙,๑๖๐	๒๒๙,๙๒๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๒๕,๐๒๐	๓๐๐,๒๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๘๐	๑๓,๐๘๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๘๐	๑๓๘,๙๖๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒๔,๑๐๐	๒๘๙,๒๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๑๑	คนงานทั่วไป	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐
	<b>กองคลัง</b>						
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๓๓,๗๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๒,๑๗๐	๒๖๖,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
๑๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๒๒,๖๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๒๑,๑๙๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๒,๘๙๐	๑๕๔,๖๘๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๒,๗๗๐	๑๕๓,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๐,๕๖๐	๑๒๖,๗๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
	<b>กองช่าง</b>						
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒๐	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑๘,๑๙๐	๒๑๘,๒๘๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐
๒๑	นายช่างสำรวจชำนาญงาน	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
	<b>กองช่าง</b>						
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑๒,๗๖๐	๑๕๓,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑๒,๕๒๐	๑๕๐,๒๔๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๒๔	คนงานทั่วไป	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>						
๒๕	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๒๙,๔๗๐	๓๕๓,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๒,๕๓๐	๑๕๐,๓๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>						
๒๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๒๗,๙๙๐	๓๓๕,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๒,๙๗๐	๑๕๕,๖๔๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส</b>						
๒๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๒๑,๕๗๐	๒๕๘,๘๔๐	-	-	-
๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๘,๒๗๐	๒๑๙,๒๔๐	-	-	-
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล</b>						
๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๒๑,๑๕๐	๒๕๓,๘๐๐	-	-	-
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง</b>						
๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๒๒,๐๐๐	๒๖๔,๐๐๐	-	-	-
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๓๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนวัดน้ำใส	๑	๑๘,๕๕๐	๒๒๒,๖๐๐	-	-	-
๓๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๐,๙๔๐	๑๓๑,๒๘๐	-	-	-
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>						
๓๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๓๐,๙๘๐	๓๗๑,๙๘๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓๖	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๒๐,๑๒๐	๒๔๑,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๓๗	คนงานทั่วไป	๖	๕๔,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐

๒) ปี - มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น/ลดลง - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ ต้องตั้งไว้

๓) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๔๗,๓๘๓,๐๔๐	๔๙,๗๕๒,๒๐๐	๕๒,๒๓๙,๘๑๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๖๐๕,๔๐๐	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๓๘,๒๘๐	๖๕๔,๘๒๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	
๓	<b>สำนักงานปลัด</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	
๔	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	
๘	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๓๐๐,๒๔๐	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๓๑๒,๒๔๐	๓๒๔,๗๒๐	๓๓๗,๘๐๐	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๙๖๐	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๕๐,๘๘๐	๑๕๖,๐๘๐	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์		๒	๒	๒๘๙,๒๐๐	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๐๐,๘๔๐	๓๑๒,๙๖๐	๓๒๕,๕๖๐	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>														
๑๑	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๑๒	<b>กองคลัง</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	
๑๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๘๐	๒๖๕,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๙๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน คน	จำนวนเงิน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๕๔,๖๘๐	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๖๗,๔๐๐	๑๗๔,๑๒๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๕๓,๒๔๐	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๗๒,๕๖๐	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๒๖,๗๒๐	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๘๘๐	๑๓๗,๑๖๐	๑๔๒,๖๘๐	
๑๙	<b>กองช่าง</b> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	
๒๐	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	
๒๑	นายช่างสำรวจ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๑๕๓,๑๒๐	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๒๔๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๗๒,๓๒๐	
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๑๕๐,๒๔๐	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๔๘๐	๑๖๙,๐๘๐	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>														
๒๔	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>														
๒๕	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๕๓,๖๔๐	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๕๐,๓๖๐	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๔๘๐	๑๖๒,๘๔๐	๑๖๙,๔๔๐	
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>														
๒๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)		๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	
๒๘	นักวิชาการสาธารณสุข		๑	-	๒๔๑,๔๔๐	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>														
๒๙	คนงานทั่วไป		๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน คน	จำนวนเงิน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</b>														
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส</b>														
๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน จากกรมฯ
๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน จากกรมฯ
๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกกรมจัดสรร อัตรากำลัง
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๓๕	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนวัดน้ำใส(๑๕,๐๐๐)		๑	๑	๔๒,๖๐๐	-	-	-	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๑,๙๒๐	๔๔,๔๐๐	๔๖,๒๐๐	๔๘,๑๒๐	อบต.สมทบ
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>														
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก		๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกกรมจัดสรร อัตรากำลัง
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล</b>														
๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน จากกรมฯ
๓๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกกรมจัดสรร อัตรากำลัง
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๓๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(๑๑,๔๐๐)		๑	๑	๑๘,๔๘๐	-	-	-	๘๔๐	๘๔๐	๘๔๐	๑๙,๓๒๐	๒๐,๑๖๐	๒๑,๐๐๐	อบต.สมทบ
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>														
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกกรมจัดสรร อัตรากำลัง



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน คน	จำนวนเงิน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดทองสูง														
๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน จากกรมฯ
๔๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกกรมฯจัดสรร อัตราค่าจ้าง
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>														
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก		๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกกรมฯจัดสรร อัตราค่าจ้าง
	รวม (๔)	-										๘,๙๓๕,๒๐๐	๙,๒๒๐,๕๖๐	๙,๕๑๓,๙๒๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทน อื่น ๒๐% (๕)	-										๑,๗๘๗,๐๔๐	๑,๘๔๔,๑๑๒	๑,๙๐๒,๗๘๔	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น(๖)											๑๐,๗๒๒,๒๔๐	๑๑,๐๖๔,๖๗๒	๑๑,๔๑๖,๗๐๔	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี(๗)											๒๒,๖๓๓	๒๒,๒๒๔	๒๑,๘๕๕	

ตรวจถูกต้อง

(นายอดุลย์ คั่นทะเรศร์)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ

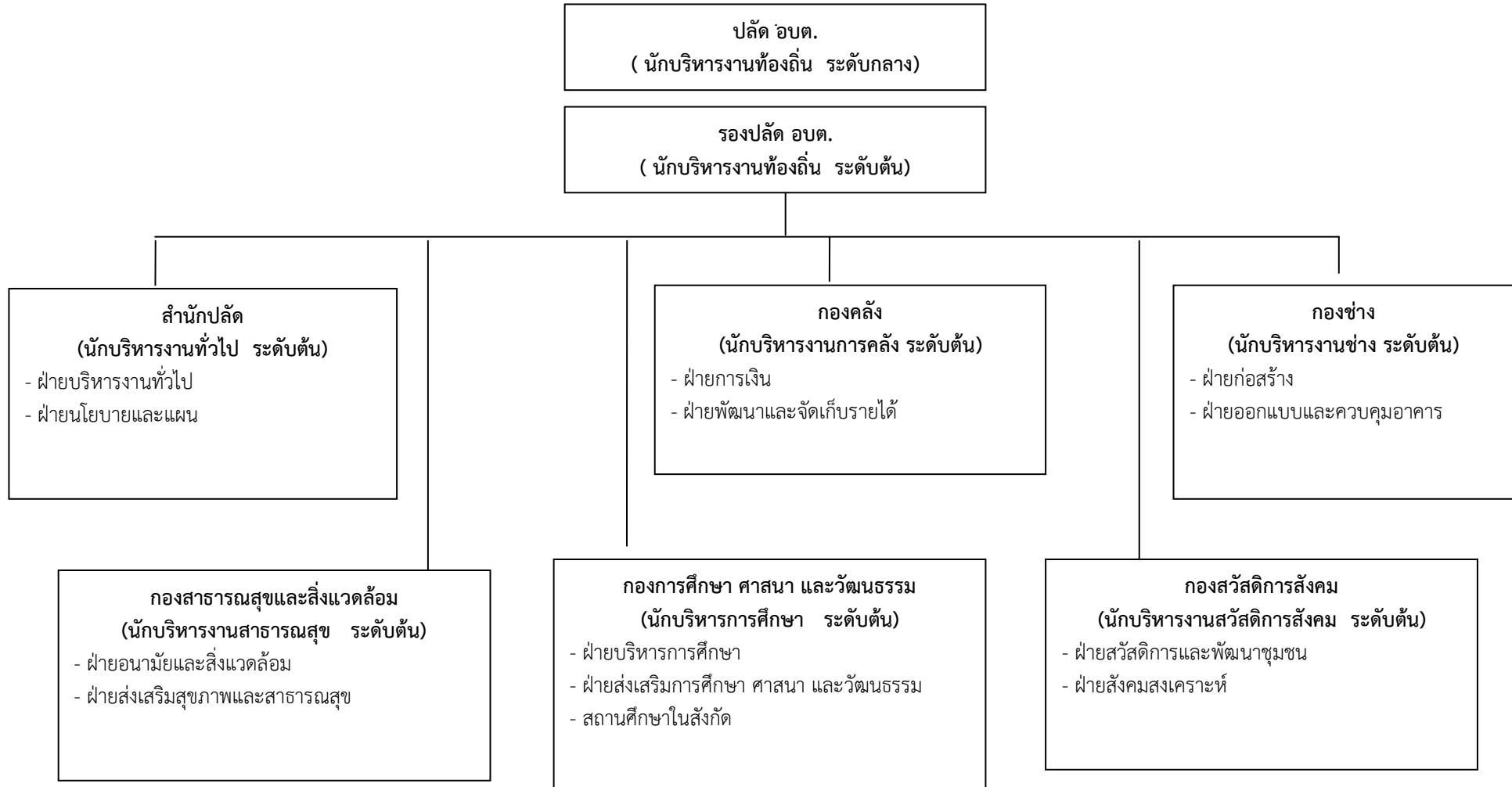
ตารางแสดงค่าใช้จ่ายกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)  
 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕  
 องค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์  
 รับจริงปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เป็นเงิน ๔๑,๙๖๒,๔๘๖.๕๔ บาท (ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
ประมาณการรายรับ	๔๗,๓๘๓,๐๔๐	๔๙,๗๕๒,๒๐๐	๕๒,๒๓๙,๘๑๐
ค่าใช้จ่าย ๔๐%	๑๘,๙๕๓,๒๑๖	๑๙,๙๐๐,๘๘๐	๒๐,๘๙๕,๙๒๔
<b>ค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล</b>			
- เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	๘,๙๓๕,๒๐๐	๙,๒๒๐,๕๖๐	๙,๕๑๓,๙๒๐
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๐๑๘,๐๑๖	๑,๖๘๐,๓๒๐	๑,๓๘๒,๐๐๔
<b>รวม</b>	<b>๑๐,๙๕๓,๒๑๖</b>	<b>๑๐,๙๐๐,๘๘๐</b>	<b>๑๐,๘๙๕,๙๒๔</b>
<b>คิดเป็น %</b>	<b>๒๓.๒๓</b>	<b>๒๒.๒๔</b>	<b>๒๑.๘๕</b>

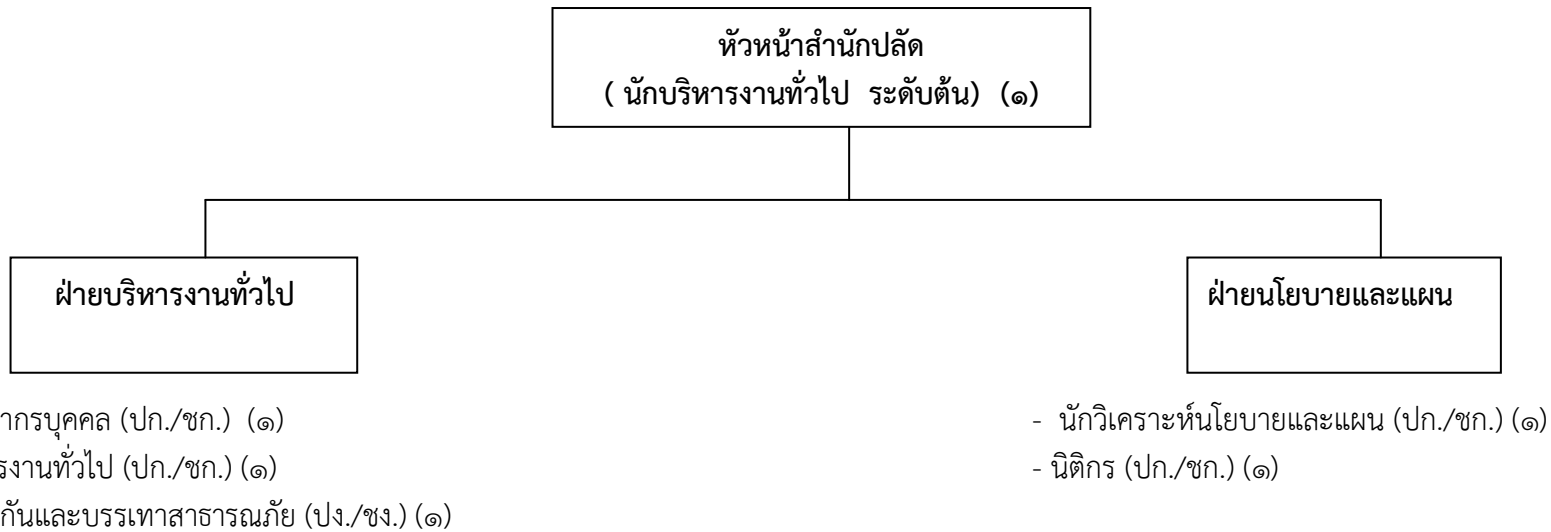
<b>หมายเหตุ</b>	<b>รายรับ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ จำนวน ๔๑,๙๖๒,๔๘๖.๕๔ แยกเป็น</b>	
- เงินรายได้	จำนวน ๑๗,๒๓๗,๑๙๘.๕๔	บาท
- เงินอุดหนุนทั่วไปจากรัฐบาล	จำนวน ๒๔,๗๒๕,๒๘๘.๐๐	บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.



## โครงสร้างสำนักปลัด

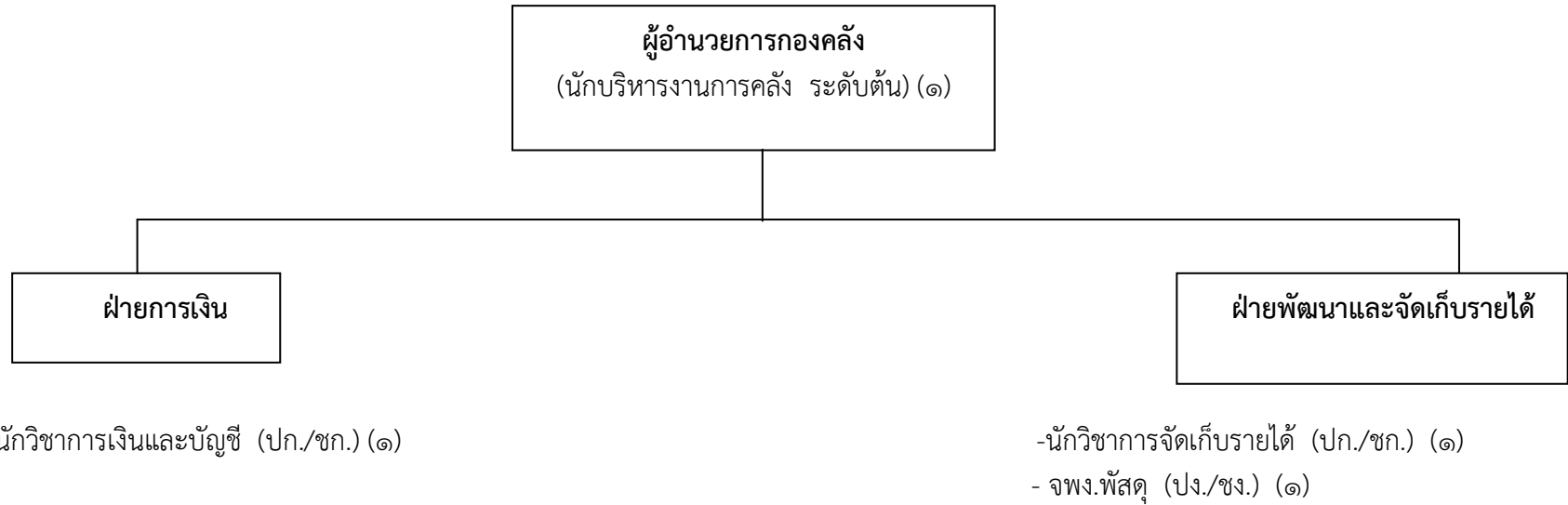


พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป (๒)

พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จพง.ธุรการ (๑), พนักงานขับรถยนต์ (๒)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น	อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๔	๑	๓	๒

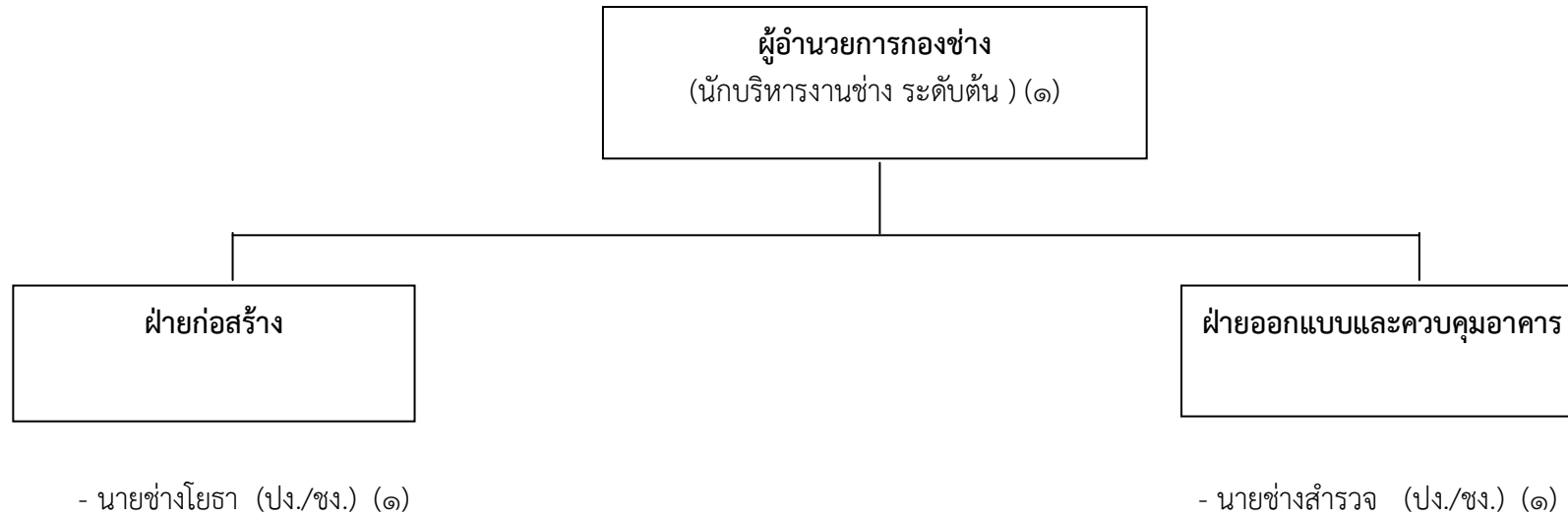
## โครงสร้างกองคลัง



พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จพง.การเงินและบัญชี (๑) ,ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (๑), ผช.จพง.พัสดุ (๑)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๒	๑	๓	-

## โครงสร้างกองช่าง

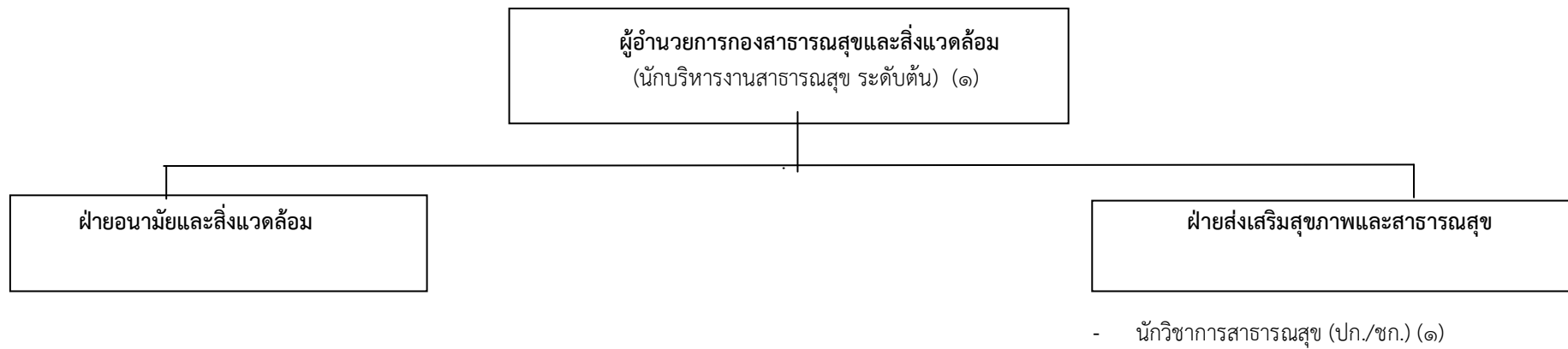


พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป (๒)

พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.นายช่างเขียนแบบ (๑), ผช.นายช่างสำรวจ (๑),

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น	อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๒	๒	๒

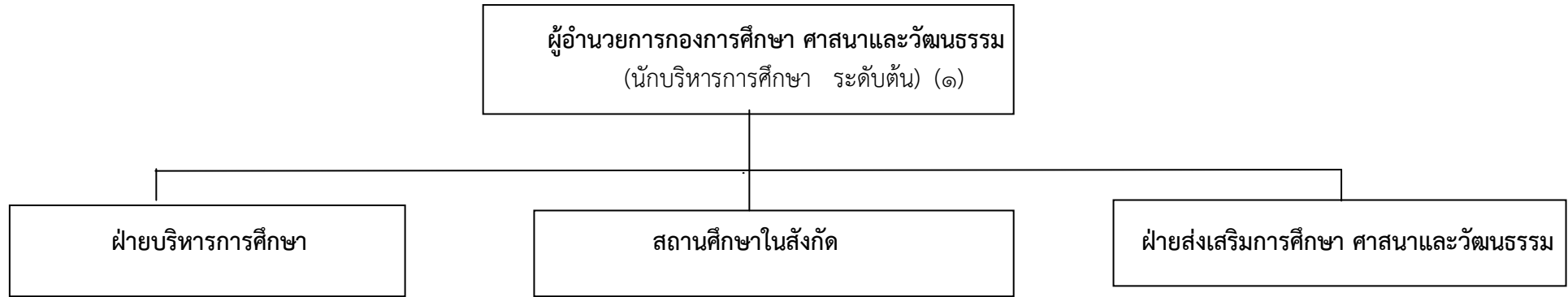
## โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป (๖)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น	อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	-	-	๖

## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)

### ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส

- ครูผู้ดูแลเด็ก (๓) (มีคนครอง ๒ อัตรา วางรอกกรมฯจัดสรรอัตรากำลัง ๑ อัตรา)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

-ผู้ดูแลเด็ก (๒) (ว่าง รอกกรมฯจัดสรรอัตรากำลัง ๒ อัตรา)

### ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล

- ครูผู้ดูแลเด็ก (๒) (มีคนครอง ๑ อัตรา วางรอกกรมฯจัดสรรอัตรากำลัง ๑ อัตรา)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

-ผู้ดูแลเด็ก (๑) (ว่าง รอกกรมฯจัดสรรอัตรากำลัง ๑ อัตรา)

### ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง

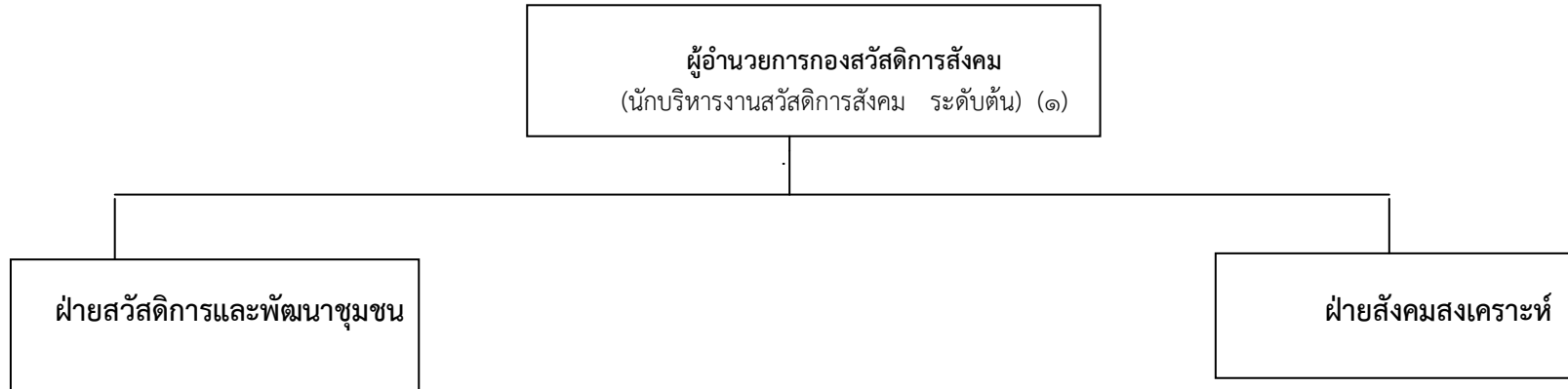
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๒) (มีคนครอง ๑ อัตรา วางรอกกรมฯจัดสรรอัตรากำลัง ๑ อัตรา)

พนักงานจ้างทั่วไป

-ผู้ดูแลเด็ก (๒) (ว่าง รอกกรมฯจัดสรรอัตรากำลัง ๒ อัตรา)



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (๑)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	๑	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุฬพล อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑.	นายอดุลย์ คันทะเรศร์	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๓๗,๕๐๐ (๓๖,๕๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๐๕,๕๐๐
๒.	นางอรณิษา แผงจันทร์	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
<b>สำนักงานปลัด</b>												
๓.	นางภัสรินทร์ พุ่มอรุณ	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๙,๕๒๐
๔.	นายโกมิฬ ยาศรรณ	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๕.	นางพิมพ์มา มาปือก	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชำนาญการ	๒๗๑,๕๔๐ (๒๒,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๑,๕๔๐
๖.	นางนิตยา คำสี	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๗.	พ.จ.อ.สุพล สังข์ทอง	ปวส.	๗๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน งาน	๗๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปฏิบัติงาน งาน	๓๐๐,๒๔๐ (๒๕,๐๒๐x๑๒)	-	-	๓๐๐,๒๔๐
๘.	นางชนิษฐา พรหมแก้ว	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติงาน การ	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติงาน การ	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๙.	นางสาวพรทิวี ชมชัย	ปวช.					ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๙๖๐ (๑๑,๕๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๙๖๐
๑๐.	นายพร้อมพงศ์ สุวรรณรอด	ม.๖					พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๑,๖๘๐
๑๑.	นายเจริญ มูลเค้า	ปวช.					พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๗,๕๒๐ (๑๑,๔๖๐x๑๒)	-	-	๑๓๗,๕๒๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๑๒	นายสมคิด คำพันธ์	ไม่จำกัดวุฒิ					คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายศุมิตร พูใจ	ไม่จำกัดวุฒิ					คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<b>กองคลัง</b>											
๑๔	นางประกาย ไชยอินคำ	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๑๕	นางสาววาสนา กากิน	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๖๖,๐๔๐ (๒๒,๑๗๐x๑๒)	-	-	๒๖๖,๐๔๐
๑๖	นางสาวจรรณี แสงรุจิธรรม	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๑๗	นางสาวมณีนีรัตน์ อุดใจ	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๑,๔๔๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๑๘	นางรำไพ ทรงนิตธรรม	ปวช.					ผช.จพง.การเงินและบัญชี		๑๕๔,๖๘๐ (๑๒,๘๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๔,๖๘๐
๑๙	นางสาวนภาพร รัตนสากล	ปวช.					ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		๑๕๓,๒๔๐ (๑๒,๗๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๒๔๐
๒๐	นายสุทัน แก้วผงสุข	ปวช.					ผช.จพง.พัสดุ		๑๒๖,๗๒๐ (๑๐,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๒๖,๗๒๐
	<b>กองช่าง</b>											
๒๑	นายอภิเชก พุ่มอรัญ	ป.โท	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๓๕,๘๘๐
๒๒	นายวิเชียร สุกขาง	ปวส.	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๑๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๒๘๐
๒๓	นายพิเชษฐ์ ชำน้ำคู้	ปวส.	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ชำนาญงาน	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ชำนาญงาน	๒๓๓,๖๔๐ (๑๙,๔๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๓,๖๔๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๒๔	นายสมภพ บัวเลิศ	ปวช.					ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	๑๕๓,๑๒๐ (๑๒,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๑๒๐
๒๕	ว่าที่ร้อยตรีสมพร ทองไม้	ปวช.					ผช.นายช่างสำรวจ	-	๑๕๐,๒๔๐ (๑๒,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๒๔๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๒๖	นายกิตติศักดิ์ มาตัน	ไม่จำกัดวุฒิ					คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๙,๐๐๐)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายเป็ง แก้วจ้อน	ไม่จำกัดวุฒิ					คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๙,๐๐๐)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>											
๒๘	นางรสสุคนธ์ นาคน้อย	ปริญญาโท	๗๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๓,๖๔๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๒๙	นายคมสัน ยศสม	ปวช.					ผช.จพง.พัฒนาชุมชน		๑๕๐,๓๖๐ (๑๒,๕๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๓๖๐
	<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>											
๓๐	นางจิตติรัตน์ อยู่สุข	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๗๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๓๕,๘๘๐
๓๑	นางสาววรรณนิสา ชมภู	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติการ	๗๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติการ	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส											
๓๒	นางยุพารภณ์ วงษ์พุฒิ	ป.โท	๗๔-๓-๐๘-๒๒๒๖-๓๐๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๗๔-๓-๐๘-๒๒๒๖-๓๐๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมฯ
๓๓	นางสาวสมฤทัย สุ่มสี	ป.โท	๗๔-๓-๐๘-๒๒๒๖-๓๐๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๗๔-๓-๐๘-๒๒๒๖-๓๐๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมฯ
๓๔	-						ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	รอกกรมฯจัดสรรอัตรากำลัง
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๓๕	นางสุปราณี จุลสรายุทธพิชัย	ป.ตรี					ผช.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส		๔๒,๖๐๐ (๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	๔๒,๖๐๐ (อบต.สมทพ)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๓๖	-						ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	รอกกรมฯจัดสรรอัตรากำลัง
๓๗	-						ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	รอกกรมฯจัดสรรอัตรากำลัง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง											
๓๘	นางสาวเกตุทิพย์ คำแย้ม	ป.โท	๗๔-๓-๐๘-๒๒๒๖-๓๐๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๗๔-๓-๐๘-๒๒๒๖-๓๐๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมฯ
๓๙	-						ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	รอกกรมฯจัดสรรอัตรากำลัง
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๔๐	-						ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	รอกกรมฯจัดสรรอัตรากำลัง
๔๑	-						ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	รอกกรมฯจัดสรรอัตรากำลัง

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล											
๔๒	นางไพริน จันคำ	ป.โท	๗๔-๓-๐๘-๒๒๒๖-๓๐๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๗๔-๓-๐๘-๒๒๒๖-๓๐๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมฯ
๔๓	-						ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	รอกกรมฯจัดสรรอัตรากำลัง
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๔๔	นางสาวกัลยารัตน์ มหุวรรณ	ปวช.					ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๘,๔๘๐ (๑,๕๕๐X๑๒)	-	-	๑๘,๔๘๐ (อปต.สมทบ)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๔๕	-						ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	รอกกรมฯจัดสรรอัตรากำลัง
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>											
๔๖	นายพิทยาธร แก้วหลวง	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๗๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๗๑,๗๖๐
๔๗	นางสาวจันทร์ทิพย์ น้อยบุตร	ป.ตรี	๗๔-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๗๔-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐X๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๔๘	นายชั้น ศรีวิชัย	ไม่จำกัดวุฒิ					คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นายเด่น ยอดถา	ไม่จำกัดวุฒิ					คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นายรวย ปัญแก้ว	ไม่จำกัดวุฒิ					คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>											
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๕๑	นายยุทธ ด้วงอินทร์	ไม่จำกัดวุฒิ					คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นายมณเฑียร แก้วสว่าง	ไม่จำกัดวุฒิ					คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นายนบ ป้อมบู่	ไม่จำกัดวุฒิ					คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐







ภาคผนวก