

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ. ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล
อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ 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 ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงาน 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 ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยกล่อมใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับมากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการแบะเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (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.และปรับปรุงผิวถนนลาดยางภายในหมู่บ้าน
- 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 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสพติด ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก 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 การจัดการอบรอนามัยสิ่งแวดล้อมแก่ผู้ประกอบการที่ประกอบอาชีพ
- 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

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล

**“ตำบลน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม
โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”**

“ตำบล” หมายถึง ตำบลชัยชุมพล อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

“น่าอยู่” หมายถึง ตำบล หมู่บ้าน มีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีสิ่ง
สาธารณูปโภคอย่างทั่วถึง

“ประชาชน” หมายถึง ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ตำบลชัยภูมิ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดอุดรธานี

“คุณภาพชีวิตที่ดี” หมายถึง ประชาชนมีการศึกษาและสุขภาพอนามัยดี มีรายได้เลี้ยงตนเองอย่างเพียงพอ และได้รับบริการพื้นฐานจากรัฐอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

“การมีส่วนร่วม” หมายถึง การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข และร่วมรับผลประโยชน์ของประชาชนส่วนราชการ และเอกชน

“หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” หมายถึง พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ การพัฒนาด้านพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด

ของแผนพัฒนาท้องถิ่น(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑. ประชาชนมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จากการประกอบอาชีพหลัก และอาชีพรอง	๑. ส่งเสริมการ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตให้แก่ประชาชน	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมการ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของประชาชนตำบลชัยชุมพล
		๒. พัฒนาผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ตำบลชัยชุมพล
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑. เพื่อช่วยเหลือประชาชนให้ได้รับการสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	๑. ส่งเสริมความมั่นคงของชีวิต และสังคมของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์	ร้อยละของผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ และเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับการสงเคราะห์จาก อบต.ชัยชุมพล
		๒. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนทุกระดับ	จำนวนโครงการที่ อบต.ชัยชุมพลดำเนินการเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนทุกระดับ
		๓. พัฒนางานด้านสาธารณสุข	จำนวนโครงการที่ อบต.ชัยชุมพลดำเนินการเพื่อพัฒนางานด้านสาธารณสุข
		๔. ส่งเสริมการเล่นกีฬาและนันทนาการ	จำนวนโครงการที่ อบต.ชัยชุมพลดำเนินการเพื่อส่งเสริมการเล่นกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	๑. เพื่อพัฒนาด้านการศึกษาของ ประชาชนให้มีโอกาสเท่าเทียมกัน และมีการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต	๑. สนับสนุนการจัดการศึกษา ก่อนวัยเรียน และการเรียนรู้ ตลอดชีวิต	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ เพื่อพัฒนาด้านการศึกษาของประชาชน ให้มีโอกาสเท่าเทียมกัน และมีการศึกษา เรียนรู้ตลอดชีวิต
	๒. เพื่ออนุรักษ์ พัฒนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	๒. ส่งเสริมอนุรักษ์ พัฒนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. เพื่อพัฒนาระบบสาธารณูปโภค – สาธารณูปการอย่างมีประสิทธิภาพ และทั่วถึง	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง/ ซ่อมแซม สิ่งสาธารณูปโภค ให้ มีคุณภาพ ปลอดภัย และ อำนวยความสะดวกให้แก่ ประชาชน	จำนวนสิ่งสาธารณูปโภคที่ก่อสร้างใหม่ และได้รับการปรับปรุง/ซ่อมแซม
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม	๑. เพื่อให้การบริหารจัดการขยะ ภายในตำบลมีประสิทธิภาพ	๑. ส่งเสริม ให้ความรู้ ประชาชนในการคัดแยกขยะ ก่อนทิ้ง	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ
		๒. การฝังกลบขยะมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล	จำนวนครั้งของการฝังกลบขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล ต่อปี
	๒. เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม กลับมามีความอุดม สมบูรณ์เพิ่มขึ้น ปราศจากมลภาวะ และที่สาธารณประโยชน์ได้รับการ คุ้มครองดูแล	๑. ประชาสัมพันธ์ ปลูกฝัง จิตสำนึกให้ประชาชนดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
		๒. ส่งเสริมอนามัยสิ่งแวดล้อมในชุมชน	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ
		๓. การตรวจสอบแนวเขตที่ดินสาธารณประโยชน์	จำนวนแปลงที่สาธารณประโยชน์ที่ขึ้นป้าย นสล.
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เกิดขึ้นในตำบล	๑. ป้องกัน แก้ไข พื้นฟูช่วยเหลือประชาชนจากสาธารณภัยที่เกิดขึ้น	ระดับความพึงพอใจของประชาชน
	๒. เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	๑. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ
	๓. เพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุในช่วงเทศกาล	๑. ประชาสัมพันธ์ให้ขับชี่ยานพาหนะด้วยความระมัดระวัง / เมาไม่ขับ	จำนวนจุดที่ติดตั้งประชาสัมพันธ์ภายในตำบล
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ การพัฒนาด้านพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากร	๑. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรใน อบต. ชัยจุมพล ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรใน อบต. ชัยจุมพล
		๒. พัฒนากระบวนการบริการประชาชน	ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการพัฒนากระบวนการบริการประชาชน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
		๓.พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหาร และพนักงาน	จำนวนโครงการที่ดำเนินการ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหาร และพนักงาน
	๒.เพื่อพัฒนาการจัดการเครื่องมือ เครื่องใช้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เหมาะสม อำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชน และมีประสิทธิภาพในการให้บริการ ประชาชนทั้งในและนอกสำนักงาน	๑.จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เหมาะสม อำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชน	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนที่รับบริการ
	๓.เพื่อให้การบริหารราชการเกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑.เสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจให้ประชาชนในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น	ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
		๒. ดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ
	๔.เพื่อการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง	๑. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของ อบต.ชัยจุมพล	จำนวนโครงการที่เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของ อบต.ชัยจุมพล

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล มีจุดเด่นในการพัฒนาตำบล

๑. เป็นพื้นที่การเกษตรปลูก ข้าว หอมแดง หอมแบ่ง พริก และพืชผักอื่น ๆ ซึ่งสามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่
๒. มีภูมิประเทศและอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร
๓. มีโครงสร้างคมนาคมขนส่ง สามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัด มีถนนสายหลักตัดผ่าน
๔. มีผ้าขึ้นตีนจก และผ้าทอลับแล เป็นสินค้า OTOP ของตำบล และเป็นอาชีพเสริมสร้างรายได้ให้กลุ่มสตรีในตำบล
๕. มีอาหารพื้นบ้านที่สร้างรายได้ให้กับประชาชนในตำบล เช่น ข้าวแคบ ข้าวพัน หมี่พัน จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของตำบลชัยภูมิพล ดังนี้

“ตำบลน่าอยู่ แหล่งทำเกษตรกรรม ธรรมชาติสมบูรณ์ ดำเนินชีวิตด้วยวิถีที่พอเพียง”

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ตำบลน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” และได้กำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อรองรับโครงการ/กิจกรรม ในแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) โดยเชื่อมโยงมาจากแผนพัฒนาจังหวัดอุดรดิตถ์ ที่กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “เมืองแห่งคุณภาพชีวิต ผลผลิตปลอดภัย การท่องเที่ยวพัฒนา การค้าชายแดนเติบโต” และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ที่กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “อุดรดิตถ์เมืองแห่งคุณภาพชีวิตและเมืองน่าอยู่” ซึ่งมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ผ่านการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ในแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ซึ่งสนับสนุนให้วิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒) บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๓. การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมศักยภาพ (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล

จุดแข็ง (Strength)		จุดอ่อน (Weakness)	
S๑	มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ชัยชุมพล ชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน	W๑	ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะดำเนินการได้ทั้งหมด
S๒	มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีกระบวนการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น	W๒	การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค
S๓	มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น	W๓	การจัดสรรงบประมาณจากรัฐไม่เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ จึงทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้
S๔	ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย	W๔	มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
S๕	มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล	W๕	ไม่มีแหล่งเก็บน้ำ จึงทำให้ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูร้อน
S๖	สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย	W๖	ประชาชนยังมีระบบความคิด ในการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกพืชเชิงเดี่ยว
S๗	สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ	W๗	พื้นที่ตำบลมีเขตติดต่อกับอำเภอเมืองอุดรดิษฐ์ และอำเภอศรีสัชชนาลัย จังหวัดสุโขทัย มีความเสี่ยงต่อการขนส่งของยาเสพติด
S๘	มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย	W๘	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ น้อย และไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
S๙	เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	W๙	การจัดทำแผนพัฒนา และการจัดทำโครงการตามนโยบายของรัฐบาล ไม่สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่
S๑๐	มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
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 คุณภาพต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำเนื่องจาก เกษตรกรทำการเกษตรเชิงเดี่ยว และพึ่งพาสารเคมีใน การทำการเกษตร และส่งผลทำให้อากาศที่เป็นพิษ
O๒	แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับ แผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เองของ องค์กรบริหารส่วนตำบล	T๒	ปัญหานี้สินภาคครัวเรือน ค่าครองชีพปรับสูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง
O๓	กฎหมายกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบล	T๓	ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และน้ำ ใช้เพื่อการเกษตร
O๔	ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวก คล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	T๔	ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการ สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ และจัดสรรงบประมาณของ องค์กรบริหารส่วนตำบลไม่เป็นไปตามแผนงาน งบประมาณที่ตั้งไว้
O๕	ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความ ชัดแย้งทางการเมืองทางความคิดเห็นน้อย	T๕	ประชาชนไม่สนใจ ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ ท้องถิ่นและของภาครัฐ
O๖	มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็น แหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และ ประชาชนในตำบล	T๖	การแพร่ระบาดของยาเสพติด เช่น ยาบ้า
O๗	มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ ระดับปฐมวัย ถึง ระดับประถมศึกษา และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่าง ทัวถึง	T๗	เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมใน กิจกรรมทางศาสนา และการอนุรักษ์ใน ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
O๘	มีโรงพยาบาล ๑ แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล ๒ แห่ง ให้บริการครอบคลุมทั้งพื้นที่ ตำบลชัยชุมพล	T๘	ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและ บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
O๙	มีภูมิปัญญาท้องถิ่น การทอผ้าขึ้นต้นจก ที่สร้าง รายได้เสริมให้กับสตรีในตำบล	T๙	สภาพของดินที่ใช้ในการเกษตรกำลังถูกทำลาย เนื่องจากการใช้ยาฆ่าแมลง และปุ๋ยเคมีในการ ปลูกพืช
O๑๐	มีอาหารพื้นบ้าน ข้าวแคบ ข้าวพัน หมี่พัน ที่สร้าง รายได้ให้ประชาชนในพื้นที่	T๑๐	มีโรคไข้เลือดออกแพร่ระบาด สืบเนื่องมาจากการ ย้ายที่อยู่อาศัยของประชาชน ชุมชนบ้านเอื้ออาทร (ลับแล)
O๑๑	พื้นที่ที่เหมาะสมกับการเกษตรปลูก ข้าว หอมแดง หอมแบ่ง พริก และพืชผักอื่นๆ ซึ่งสามารถสร้าง รายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้	T๑๑	สภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงฤดูร้อนยาวนานขึ้น
		T๑๒	ปัญหาโรคระบาด โรคเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID ๑๙) ส่งผลกระทบต่อปัญหาสุขภาพ การเงิน หนี้สินภาค ครัวเรือน การว่างงาน และปัญหาเศรษฐกิจ ระดับประเทศ

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑. ด้านเศรษฐกิจ

-ปัญหาหนี้สินภาคครัวเรือน ถึงแม้จะเป็นปัญหาระดับครัวเรือน แต่ในที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ คือ หากครัวเรือนสะสมหนี้เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับที่สูงแล้ว ความสามารถในการใช้จ่ายใช้สอยของครัวเรือนก็จะลดลง ส่งผลให้มาตรฐานการครองชีพต่ำลง เกิดปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน ผลที่ตามมาคือ ความเครียด ปัญหาครอบครัว เกิดอาชญากรรมการฆ่าตัวตาย

-ปัญหาราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ ต้นทุนการผลิตราคาสูง เป็นปัญหาเรื้อรังของเกษตรกร รายได้จากการขายผลผลิตทางการเกษตร ไม่คุ้มกับการเงินที่ลงทุนไป ทำให้ไม่สามารถชำระหนี้สินจากการกู้ยืมได้ ต้องกู้ยืมเพิ่มเพื่อลงทุนในฤดูกาลต่อไป

๒. นโยบายการพัฒนาของรัฐบาล

นโยบายการพัฒนาของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม

๓. สาธารณภัย ภัยพิบัติ

สถานการณ์ภัยแล้งของปีที่ผ่านมา ประชาชนได้รับผลกระทบทุกภาคส่วน ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร น้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค หน่วยงานของรัฐต้องใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้ง และช่วยเหลือประชาชน

๔. ปัญหาโรคระบาด

เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID ๑๙) ส่งผลกระทบต่อประชาชนในหลายมิติ อาทิ ปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในการดูแลป้องกันโรคระบาด ปัญหาการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ปัญหาหนี้สิน ปัญหาการปิดโรงงาน/กิจการ ปัญหาการตกงาน ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และรายได้ของประเทศ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

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 โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ

(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 ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพลจะดำเนินการ

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 องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล เป็น อบต. ขนาดกลาง และได้กำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล 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

ตารางการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๕๒ - ๒๕๖๒

ปีงบประมาณ	ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล (ร้อยละ)	หมายเหตุ
๒๕๕๒	๒๖.๘๒	
๒๕๕๓	๓๑.๑๗	
๒๕๕๔	๒๙.๗๑	
๒๕๕๕	๒๙.๖๒	
๒๕๕๖	๒๗.๘๕	
๒๕๕๗	๓๔.๑๘	

ปีงบประมาณ	ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล (ร้อยละ)	หมายเหตุ
๒๕๕๘	๒๘.๙๓	
๒๕๕๙	๓๒.๕๒	
๒๕๖๐	๒๐.๗๘	
๒๕๖๑	๒๓.๖๔	
๒๕๖๒	๒๓.๕๒	

๑.๓ สภาพกำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพลัยย้อนหลัง ๕ ปี พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๓ ไม่มีการขอ กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม มีแต่กรณีปรับเปลี่ยนกรอบอัตรากำลังที่ว่างให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ขอยุบพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง ๑ อัตรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ขอ เปลี่ยนกรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สำนักปลัด เป็น ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ซักรถบรรทุกน้ำ) ปัจจุบันตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) กำหนดให้ มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๗ ตำแหน่ง ๔๕ อัตรา ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ทั้งหมด ๒๐ อัตรา ที่มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๑๙ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๑๐ อัตรา ปัจจุบันมีคนครองตำแหน่ง ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๑๑ อัตรา ปัจจุบันมีคนครอง ๑๑ อัตรา

๑.๔ เนื่องจากที่ผ่านมา อปท. มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ กองคลัง บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่เนื่องจาก ในปัจจุบันได้เกิดสภาพปัจจัยภายนอกคือโรคระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID๑๙) ที่ส่งผลกระทบต่อสถานะเศรษฐกิจ อย่างรุนแรง คาดการณ์ว่าใน ๑ - ๒ ปีรัฐบาลจะจัดเก็บรายได้ได้ลดน้อยลง ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของ อปท. ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล ชัยภูมิพลัยจึงยังคงกรอบอัตรากำลังคนไว้เช่นเดิม และเมื่อสถานการณ์เข้าสู่ สภาวะปกติจะได้พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

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"> -งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานกิจการสภา -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนโยบายและแผน -งานงบประมาณ -งานส่งเสริมการเกษตร -งานกฎหมายและคดี 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานกิจการสภา -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานส่งเสริมการเกษตร <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนิติการ -งานรักษาความสงบเรียบร้อย -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานบัญชี <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานจัดหาพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สิน <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานพัฒนารายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณสุขปโภค -งานผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจและออกแบบ -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานควบคุมและก่อสร้าง -งานทางหลวงชนบท -งานสาธารณสุขปโภค <p>๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานควบคุมอาคาร -งานวิศวกรรมโยธา -งานผังเมือง 	

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยชุมชน <p>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด -งานบริการสาธารณสุขอื่น -งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานกำจัดขยะและน้ำเสีย 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานสุขาภิบาลชุมชน -งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน -งานหลักประกันสุขภาพ <p>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานรักษาความสะอาด 	
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานธุรการ -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานกีฬาและนันทนาการ -งานศูนย์วัฒนธรรม 	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานธุรการ -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา -งานโรงเรียนและงานการศึกษาปฐมวัย -งานนิตศการศึกษา <p>สถานศึกษาในสังกัด</p> <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานจัดการเรียนการสอน -งานการเงิน/บัญชี และพัสดุ <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานจัดการเรียนการสอน -งานการเงิน/บัญชี และพัสดุ <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานจัดการเรียนการสอน -งานการเงิน/บัญชี และพัสดุ 	

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานกีฬาและนันทนาการ	
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -งานศูนย์เยาวชน ๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ -งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส -งานข้อมูล สํารวจ รวบรวม จัดทำสถิติ	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการ พัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานกิจการสตรี ๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความ พิการ และเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์	
-	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
สำนักปลัด 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	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ภารโรง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ตกแต่งสวน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราเก่า งเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ชั่วคราว JCB)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่คนงาน)	๑	๑	๑	๑				
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ชั่วคราวทุก ขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ประจำขยะ)	๔	๔	๔	๔				
รวม	๔๕	๔๖	๔๖	๔๖	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) อบต.ชัยชุมพล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓๖ ตำแหน่ง ๔๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๕๖,๖๒๐	๖๗๙,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๗,๖๑๐	๔๕๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
	สำนักงานปลัด						
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๔,๘๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๔	นิติกรชำนาญการ	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๕	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๗	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๒,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๒๙,๓๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๙	ขับรถยนต์	๒	๒๖,๔๙๐	๓๑๗,๘๘๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่การโรง)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ตกแต่งสวน)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกน้ำ)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง						
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๓๘,๗๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๒๕,๖๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๔,๒๓๐	๑๗๐,๗๖๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๓,๙๗๐	๑๖๗,๖๔๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๖๖๐	๑๓๙,๙๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
	กองช่าง						
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๑,๕๓๐	๓๗๘,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒๑	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๒๑,๓๖๐	๒๕๖,๓๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๑๒๐
๒๒	นายช่างสำรวจชำนาญงาน	๑	๒๓,๘๒๐	๒๘๕,๘๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	กองช่าง						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑๔,๑๐๐	๑๖๙,๒๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑๓,๘๓๐	๑๖๕,๙๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๕	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถ JCB)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่คนงาน)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคม						
๒๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๓๔,๒๙๐	๔๑๑,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๓,๘๔๐	๑๖๖,๐๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๓,๑๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๕,๘๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส						
๓๑	ครู	๑	๒๕,๐๑๐	๓๐๐,๑๒๐	-	-	-
๓๒	ครู	๑	๒๒,๑๐๐	๒๖๕,๒๐๐	-	-	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล						
๓๓	ครู	๑	๒๕,๖๑๐	๓๐๗,๓๒๐	-	-	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง						
๓๔	ครู	๑	๒๖,๔๓๐	๓๑๗,๑๖๐	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนวัดน้ำใส	๑	๒๐,๔๘๐	๒๔๕,๗๖๐	-	-	-
๓๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	-	-	-
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๓๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓๘	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๒๓,๓๔๐	๒๘๐,๐๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๙	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ชั่วคราวทุก ขยะ)	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐
๔๐	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ประจำขยะ)	๔	๓๖,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ ต้องตั้งไว้
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐

๓) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๕๔,๑๑๐,๘๘๙	๕๕,๗๓๔,๒๑๕	๕๗,๔๐๖,๒๔๑

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๒๒๐	๔๙๐,๙๒๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	-	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	
๓	สำนักงานปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๓๒๐	๔๕๘,๑๖๐	
๔	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐		-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐		-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐		-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐		-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	
๘	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐		-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๙	ขับรถยนต์		๒	๒	๓๑๗,๘๘๐		-	-	-	๑๒,๗๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๘๐๐	๓๓๐,๖๐๐	๓๔๓,๙๒๐	๓๕๗,๗๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป															
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ภารโรง)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ ตกแต่งสวน)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ ขับรถบรรทุกน้ำ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง															
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐		-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐		-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐		-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๗๐,๗๖๐		-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๖๐๐	๑๘๔,๘๐๐	๑๙๒,๒๔๐	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖๗,๖๔๐		-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๓๖๐	๑๘๑,๔๔๐	๑๘๘,๗๖๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๓๙,๙๒๐		-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๕๖๐	๑๕๑,๔๔๐	๑๕๗,๕๖๐	
	กองช่าง															
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	
๒๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๕๖,๓๒๐		-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๙,๑๒๐	๒๖๔,๖๐๐	๒๗๓,๑๒๐	๒๘๒,๒๔๐	
๒๒	นายช่างสำรวจ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐		-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๑๖๙,๒๐๐		-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๖,๐๔๐	๑๘๓,๑๒๐	๑๙๐,๔๔๐	
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๑๖๕,๙๖๐		-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๖๘๐	๑๗๙,๖๔๐	๑๘๖,๘๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างทั่วไป															
๒๕	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ ขับรถ JCB)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ คนงาน)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองสวัสดิการสังคม															
๒๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๙๒๐	๔๓๘,๓๖๐	๔๕๑,๖๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๖๖,๐๘๐		-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๘๐๐	๑๗๙,๗๖๐	๑๘๖,๙๖๐	
	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม															
๒๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๙๑,๒๒๐	๔๓๓,๒๒๐	
๓๐	นักวิชาการสาธารณสุข		๑	-	๒๘๐,๐๘๐		-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป															
๓๑	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติ หน้าที่ขับรถบรรทุกขยะ)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๓๒	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติ หน้าที่ประจำรถขยะ)		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐		-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม															
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหาร การศึกษา)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่นระดับ ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐				๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๕๓,๔๘๐	๔๖๖,๕๖๐	๔๘๐,๐๐๐	
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐					๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียน วัดน้ำใส															
๓๕	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑	๓๐๐,๑๒๐											เงิน อุดหนุน จากกรมฯ
๓๖	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑	๒๖๕,๒๐๐											เงิน อุดหนุน จากกรมฯ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๓๗	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนวัดน้ำใส(๑๕,๐๐๐)		๑	๑	๖๕,๗๖๐					๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๗๕,๖๐๐	๘๕,๙๒๐	๙๖,๖๐๐	อบต. สมทบ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียน วัดนาทะเล															
๓๘	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑	๓๐๗,๓๒๐											เงิน อุดหนุน จากกรมฯ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๓๙	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก(๑๑,๔๐๐)		๑	๑	๑,๘๘๕					๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๗,๖๔๕	๗,๘๘๕	๘,๑๒๕	อบต. สมทบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง															
๔๐	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑	๓๑๗,๑๖๐		-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมฯ
	รวม (๔)	-											๑๐,๕๕๒,๘๒๕	๑๐,๙๐๘,๙๘๕	๑๑,๑๗๐,๗๘๕	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% (๕)	-											๑,๕๘๒,๙๒๔	๑,๖๓๖,๓๔๘	๑,๖๗๕,๖๑๘	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น(๖)												๑๒,๑๓๕,๗๔๙	๑๒,๕๔๕,๓๓๓	๑๒,๘๔๖,๔๐๓	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี(๗)												๒๒.๔๓	๒๒.๕๑	๒๒.๓๘	

ตรวจถูกต้อง

(นายอดุลย์ คันทะเรศรี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ

ตารางแสดงค่าใช้จ่ายกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

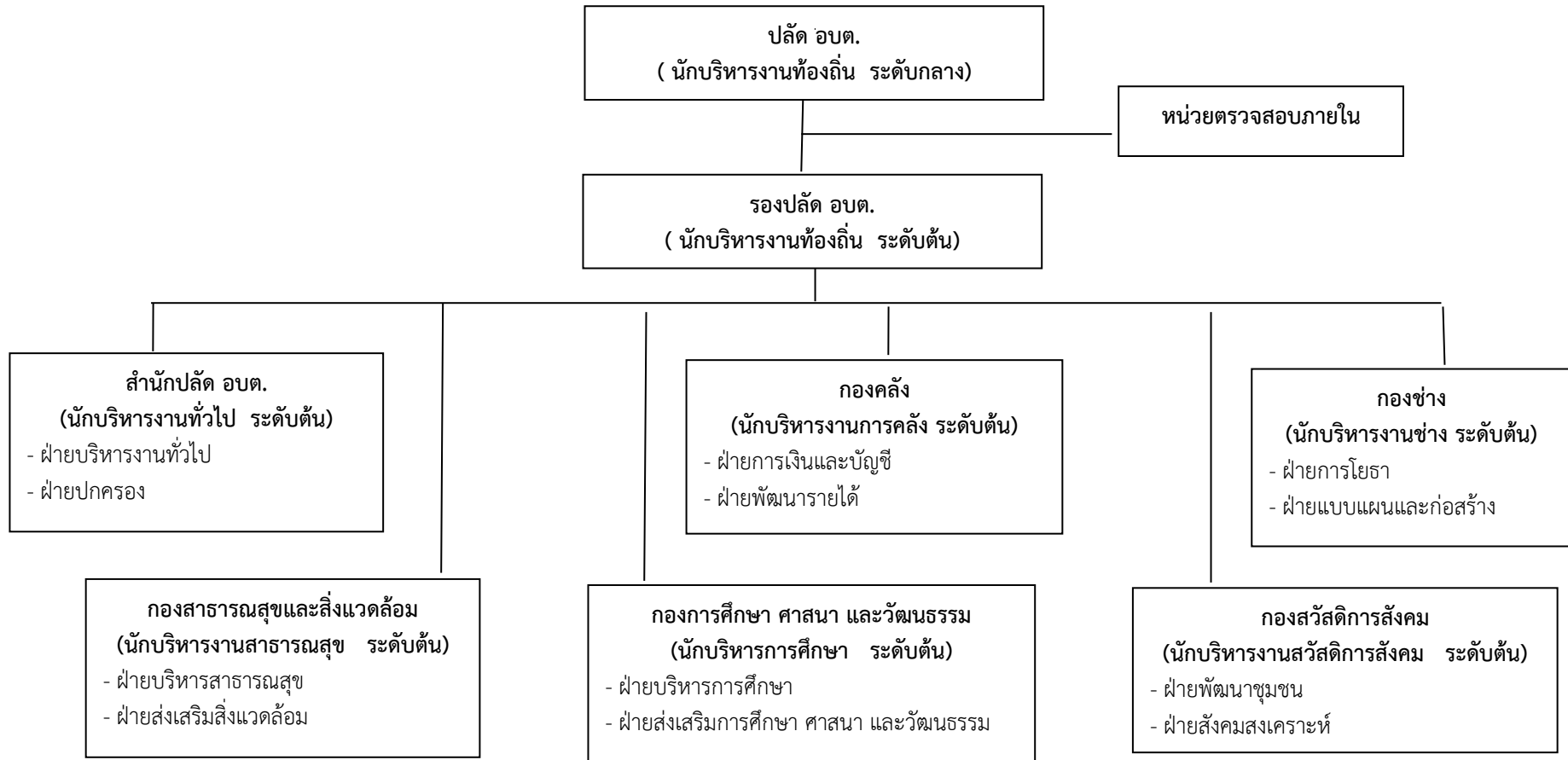
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๕๒,๕๓๔,๘๔๔ บาท

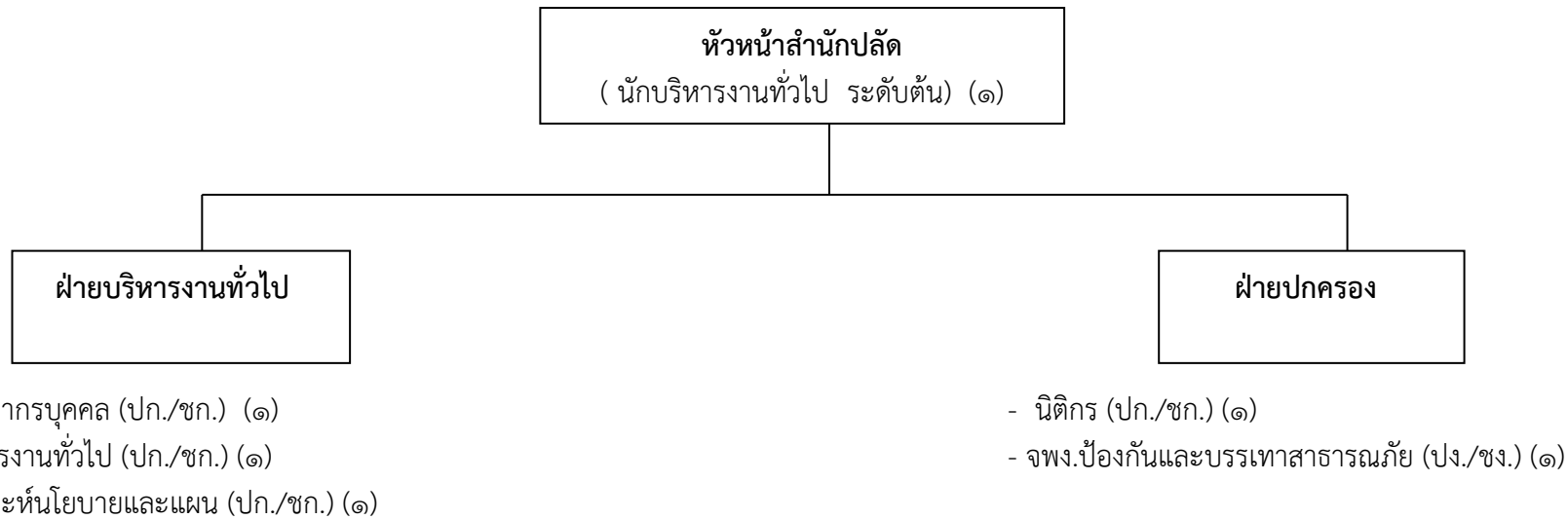
รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
งบประมาณการรายจ่าย	๕๔,๑๑๐,๘๘๙	๕๕,๗๓๔,๒๑๕	๕๗,๔๐๖,๒๔๑
ค่าใช้จ่าย ๔๐%	๒๑,๖๔๔,๓๕๓	๒๒,๒๙๓,๖๘๖	๒๒,๙๖๒,๔๙๖
ค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล			
- เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	๑๐,๕๕๒,๘๒๕	๑๐,๙๐๘,๙๘๕	๑๑,๑๗๐,๗๘๕
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๕๘๒,๙๒๔	๑,๖๓๖,๓๔๘	๑,๖๗๕,๖๑๘
รวม	๑๒,๑๓๕,๗๔๙	๑๒,๕๔๕,๓๓๓	๑๒,๘๔๖,๔๐๓
คิดเป็น %	๒๒.๔๓	๒๒.๕๑	๒๒.๓๘

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.



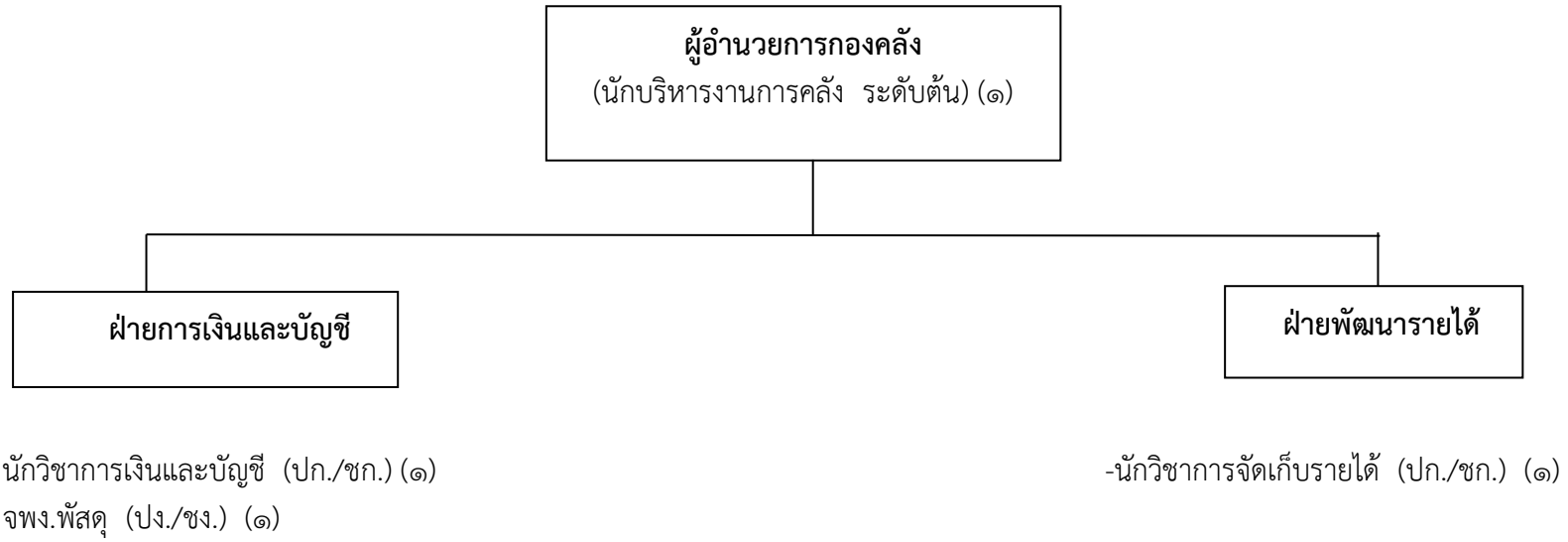
โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่การโรง (๑), ปฏิบัติหน้าที่ตกแต่งสวน(๑), ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกน้ำ(๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ ชั้บรถยนต์ (๒)

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

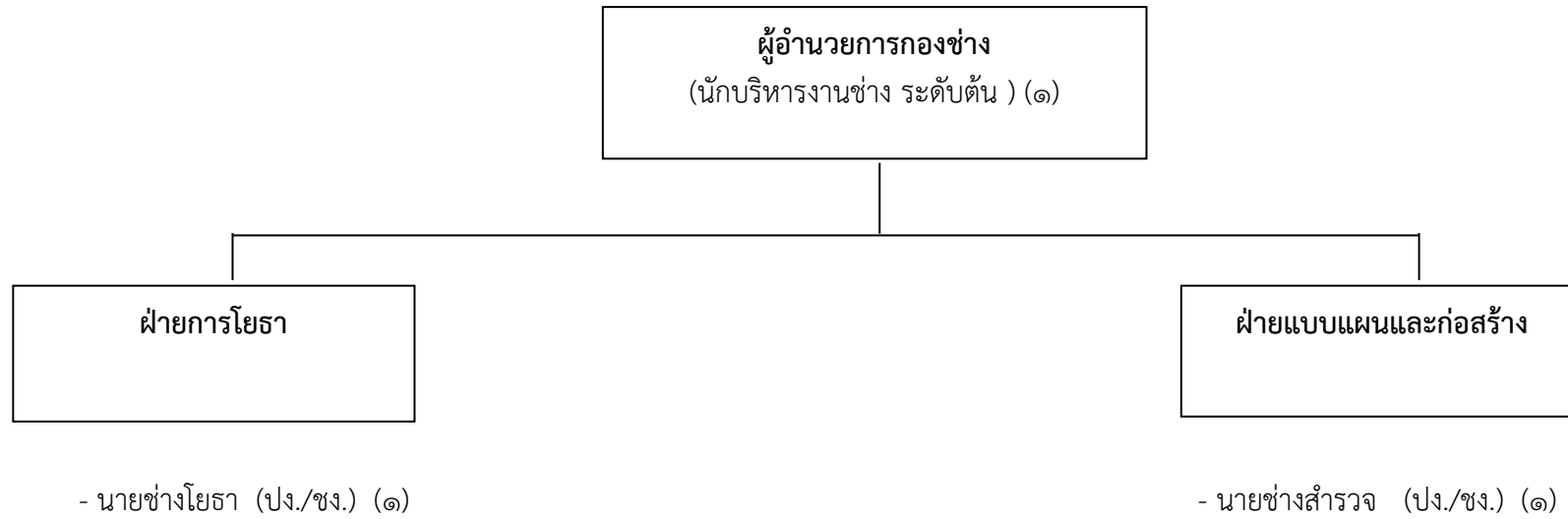
โครงสร้างกองคลัง



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

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

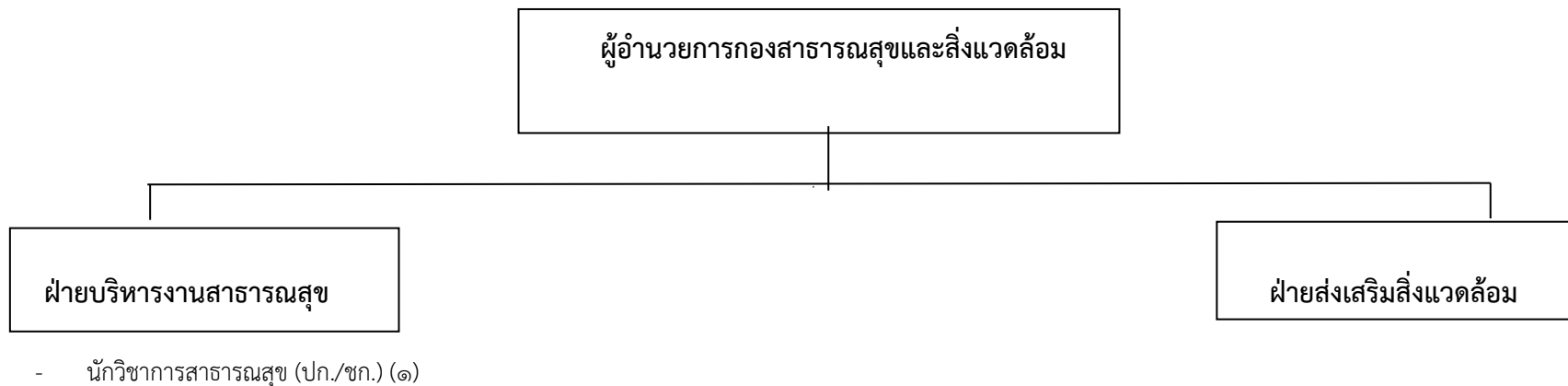
โครงสร้างกองช่าง



พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่คนงาน(๑),ปฏิบัติหน้าที่ขับรถ JCB(๑)
 พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.นายช่างเขียนแบบ (๑), ผช.นายช่างสำรวจ (๑),

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

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ซัปรถบรรทุกขยะ (๒),ปฏิบัติหน้าที่ประจํารถขยะ(๔)

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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายบริหารการศึกษา

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)

งานโรงเรียนและงานการศึกษาปฐมวัย

สถานศึกษาในสังกัด

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส

- ครู (๒)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล

- ครู (๑)

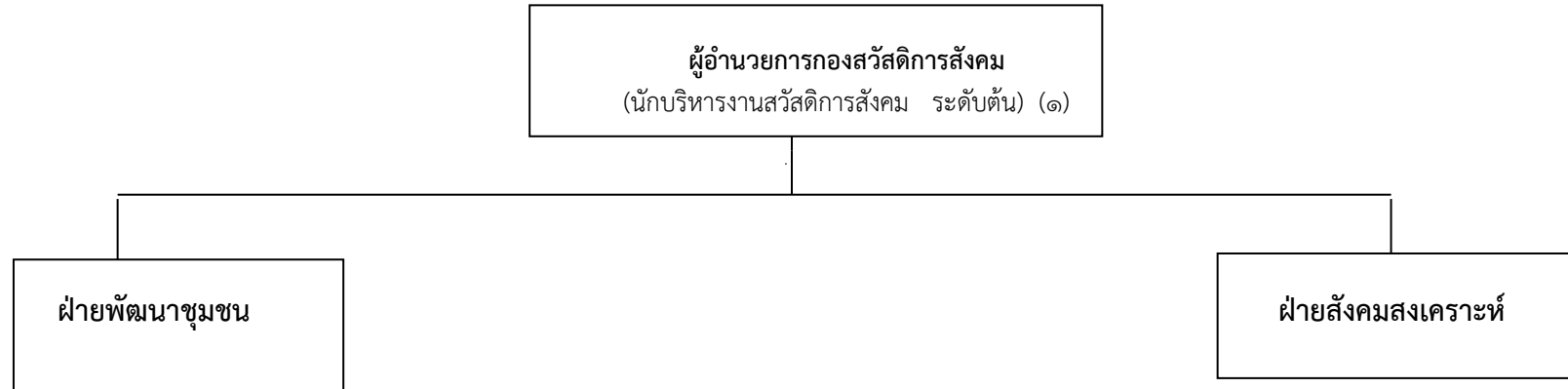
พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ผู้ดูแลเด็ก (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง

- ครู (๑)

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (๑)

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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ -

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

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
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	๕๑๑,๔๔๐ (๔๒,๖๒๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๗๙,๔๔๐
๒.	นางอรณิชา แผงจันทร์	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
	-ว่าง-	-	๗๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๗๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
	สำนักงานปลัด											
๓.	นางภัสรินทร์ พุ่มอรุณ	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๔.	นายโกมิฬ ยารธรรม	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐X๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๕.	นางพิมพ์มา มาปอก	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐X๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๖.	นางนิตยา คำสี	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐X๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๗.	พ.จ.อ.สุพล สังข์ทอง	ปวส.	๗๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๗๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐X๑๒)	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๘.	นางชนิษฐา พรหมแก้ว	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐X๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๙.	นายพร้อมพงศ์ สุวรรณรอด	ม.๖					ขับรถยนต์	-	๑๖๗,๔๐๐ (๑๓,๙๕๐X๑๒)	-	-	๑๖๗,๔๐๐
๑๐.	นายเจริญ มุลเค้า	ปวช.					ขับรถยนต์	-	๑๕๐,๔๘๐ (๑๒,๕๔๐X๑๒)	-	-	๑๕๐,๔๘๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๑	นายสมคิด คำพันธ์	ไม่จำกัดวุฒิ					ปฏิบัติหน้าที่การโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายศุมิตร พูใจ	ไม่จำกัดวุฒิ					ปฏิบัติหน้าที่ตกแต่งสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายชลอ บุญอยู่	ไม่จำกัดวุฒิ					ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
๑๔	นางประกาย ไชยอินคำ	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๑๕	นางสาววาสนา กาพิน	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๑๖	นางสาวจารุณี แสงรุจิธรรม	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐x๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐
๑๗	นางสาวมณีนรัตน์ อุดใจ	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๘	นางรำไพพร ตรงนิตธรรม	ปวช.					ผช.จพง.การเงินและบัญชี		๑๗๐,๗๖๐ (๑๔,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๗๖๐
๑๙	นางสาวนภาพร รัตนสากล	ปวช.					ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		๑๖๗,๖๔๐ (๑๓,๙๗๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๖๔๐
๒๐	นายสุทัศน์ แก้วผงสุข	ปวช.					ผช.จพง.พัสดุ		๑๓๙,๙๒๐ (๑๑,๖๖๐x๑๒)	-	-	๑๓๙,๙๒๐
	กองช่าง											
๒๑	นายอภิเชก พุ่มอรัญ	ป.โท	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๘,๓๖๐
๒๒	นายวิเชียร สุกขาง	ปวส.	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๒๕๖,๓๒๐ (๒๑,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๕๖,๓๒๐
๒๓	นายพิเชษฐ์ ชำน้ำคู้	ปวส.	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ชำนาญงาน	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ชำนาญงาน	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๔	นายสมภพ บัวเลิศ	ปวช.					ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	๑๖๙,๒๐๐ (๑๔,๑๐๐X๑๒)	-	-	๑๖๙,๒๐๐
๒๕	ว่าที่ร้อยตรีสมพร ทองไม้	ปวช.					ผช.นายช่างสำรวจ	-	๑๖๕,๙๖๐ (๑๓,๘๓๐X๑๒)	-	-	๑๖๕,๙๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๖	นายกิตติศักดิ์ มาตัน	ไม่จำกัดวุฒิ					พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถ JCB)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายเบิ่ง แก้วจ้อน	ไม่จำกัดวุฒิ					พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่คนงาน)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคม											
๒๘	นางรสสุคนธ์ นาคน้อย	ปริญญาโท	๗๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๙	นายคมสัน ยศสม	ปวช.					ผช.จพง.พัฒนาชุมชน		๑๖๖,๐๘๐ (๑๓,๘๕๐X๑๒)	-	-	๑๖๖,๐๘๐
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
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	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๓๑	นางสาววรรณนิสา ชมภู	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๗๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๙,๖๐๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส											
๓๒	นางยุพารณณ์ วงษ์พุดิ	ป.โท	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๓๙	ครู	ค.ศ.๒	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๓๙	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมฯ
๓๓	นางสาวสมฤทัย สุ่มสี	ป.โท	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๒	ครู	ค.ศ.๑	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๒	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมฯ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๔	นางสุปราณี จุลสรายุทธพิชัย	ป.ตรี					ผช.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส			-	-	๖๕,๗๖๐ (อบต.สมทบ)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดทองสูง											
๓๕	นางสาวเกตุทิพย์ คำแย้ม	ป.โท	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๐	ครู	ค.ศ.๒	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๐	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมฯ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล											
๓๖	นางไพริน จันคำ	ป.โท	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๑	ครู	ค.ศ.๒	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๑	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมฯ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๗	นางสาวกัลยารัตน์ มหุวรรณ	ปวช.					ผู้ดูแลเด็ก			-	-	๒๒,๖๒๐ (อบต.สมทบ)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๓๘	-ว่าง-		๗๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๗๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙,๓๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑.๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑.๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๙	นางสาวจันทร์ทิพย์ น้อยบุตร	ป.ตรี	๗๔-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติ การ	๗๔-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐x๑.๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>											
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๔๐	นายเฉลิมยศ ยศสม	ไม่จำกัดวุฒิ					ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายเด่น ยอดถา	ไม่จำกัดวุฒิ					ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายรวาย ปัญแก้ว	ไม่จำกัดวุฒิ					ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นายยงยุทธ ดั่งอินทร์	ไม่จำกัดวุฒิ					ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายมณเฑียร แก้วสว่าง	ไม่จำกัดวุฒิ					ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นายนบ ป้อมปู้	ไม่จำกัดวุฒิ					ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบการทำงานไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานตลอดเปิดกว้างกลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาครัฐส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะเป็นอะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อรับขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ใอย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรรัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก