

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ปีงบประมาณ พ. ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙**  
**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 กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ 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 ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า 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 ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ 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 รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### ๔.๑ สภาพปัญหา

#### 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
- ๓.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๖ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่
- ๓.๗ ปัญหาประชาชนเกิดโรคต่างๆ ดังนี้ โรคติดต่อมาจากอาหารและเครื่องดื่ม โรคไข้เลือดออก โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (เบาหวาน ความดัน ไตวาย มะเร็ง) โรคติดต่อในเด็ก (ไข้หวัดใหญ่ มือเท้าปาก อีสุกอีใส ลำไส้อักเสบจากเชื้อไวรัส โรคอุจจาระร่วงเฉียบพลัน โรคฉี่หนู) สุขภาพจิต (ซึมเศร้า) สารเคมีตกค้างในเลือดและอันตรายที่เกิดจากการใช้สารเคมีในการเกษตร
- ๓.๘ ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยฉุกเฉินของประชาชน

#### 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 คลองต้นเงิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๕.๒ ปัญหาขยะมูลฝอยที่นับวันจะเพิ่มมากขึ้น
- ๕.๓ ปัญหาความรำคาญจากการประกอบอาชีพ เช่น เลี้ยงหมู
- ๕.๔ ปัญหาความตระหนักรู้จิตสำนึกของประชาชนในเรื่องการคัดแยกขยะที่ต้นทาง (ครัวเรือน)

ส่งผลให้ปริมาณขยะมูลฝอยมีปริมาณมาก ที่ปลายทางหรือบ่อกำจัดขยะมูลฝอย

๕.๕ ปัญหาเหตุรำคาญจากการเผาป่า เผาขยะ และการประกอบกิจการบางประเภท เช่น กิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ กิจการเลี้ยงสัตว์

- ๕.๖ ปัญหาการใช้สารเคมีทางการเกษตร

## ๖. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๖.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๖.๒ ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น

### ความต้องการของประชาชน

#### หมู่บ้าน

#### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนน คสล. และปรับปรุงผิวถนนลาดยางภายในหมู่บ้าน
- ๑.๒ ขยายหรือติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล.,วางท่อระบายน้ำ,ก่อสร้าง ถนน คสล.
- ๑.๔ ก่อสร้างปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน และประสานภูมิภาคให้เพียงพอกับความต้องการ

#### ๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๒ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๓ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

#### ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด การควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก 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 การจัดการอบรณามัยสิ่งแวดล้อมแก่ผู้ประกอบการที่ประกอบอาชีพ

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 วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุ้มพล

“ตำบลน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม  
โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

“ตำบล” หมายถึง ตำบลชัยจุ้มพล อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

“น่าอยู่” หมายถึง ตำบล หมู่บ้าน มีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างทั่วถึง

“ประชาชน” หมายถึง ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ตำบลชัยจุ้มพล อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

“คุณภาพชีวิตที่ดี” หมายถึง ประชาชนมีการศึกษาและสุขภาพอนามัยดี มีรายได้เลี้ยงตนเองอย่างเพียงพอ และได้รับการพื้นฐานจากรัฐอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

“การมีส่วนร่วม” หมายถึง การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข และร่วมรับผลประโยชน์ของประชาชนส่วนราชการ และเอกชน

“หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” หมายถึง พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

### ๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุ้มพล

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.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย				
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑. ประชาชนมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตจากการประกอบอาชีพหลักและอาชีพรอง	๑.ส่งเสริมการ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตให้แก่ประชาชน	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมการ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของประชาชนตำบลชัยจุมพล	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%
		๒.พัฒนาผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ตำบลชัยจุมพล	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑. เพื่อช่วยเหลือประชาชนให้ได้รับการสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	๑.ส่งเสริมความมั่นคงของชีวิตและสังคมของผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์	ร้อยละของผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ และเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับการสงเคราะห์จาก อบต.ชัยจุมพล	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%
		๒.ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนทุกระดับ	จำนวนโครงการที่ อบต.ชัยจุมพลดำเนินการเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนทุกระดับ	๓ โครงการ	๓ โครงการ	๓ โครงการ	๓ โครงการ	๓ โครงการ
		๓.พัฒนางานด้านสาธารณสุข	จำนวนโครงการที่ อบต.ชัยจุมพลดำเนินการเพื่อพัฒนางานด้านสาธารณสุข	๔ โครงการ	๔ โครงการ	๔ โครงการ	๔ โครงการ	๔ โครงการ
		๔. ส่งเสริมการเล่นกีฬาและนันทนาการ	จำนวนโครงการที่ อบต.ชัยจุมพลดำเนินการเพื่อส่งเสริมการเล่นกีฬานันทนาการ	๔ โครงการ	๔ โครงการ	๔ โครงการ	๔ โครงการ	๔ โครงการ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย				
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
<b>ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓</b> การพัฒนาด้านการศึกษา ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. เพื่อพัฒนาด้าน การศึกษาของประชาชนให้ มีโอกาสเท่าเทียมกัน และมี การศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต	๑. สนับสนุนการจัดการศึกษา ก่อนวัยเรียน และการเรียนรู้ ตลอดชีวิต	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการเพื่อ พัฒนาด้านการศึกษาของประชาชนให้มีโอกาส เท่าเทียมกัน และมีการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต	๔ โครงการ	๔ โครงการ	๔ โครงการ	๔ โครงการ	๔ โครงการ
	๒. เพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	๒. ส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ
<b>ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔</b> การพัฒนาด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	๑. เพื่อพัฒนาระบบ สาธารณูปโภค – สาธารณูปการอย่างมี ประสิทธิภาพและทั่วถึง	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง/ซ่อมแซม สิ่งสาธารณูปโภค ให้มีคุณภาพ ปลอดภัย และอำนวยความสะดวก ให้แก่ประชาชน	จำนวนสิ่งสาธารณูปโภคที่ก่อสร้างใหม่ และ ได้รับการปรับปรุง/ซ่อมแซม	๑๐ โครงการ	๑๐ โครงการ	๑๐ โครงการ	๑๐ โครงการ	๑๐ โครงการ
<b>ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕</b> การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม	๑. เพื่อให้การบริหารจัดการ ชยะ ภาย ใน ตำบล มี ประสิทธิภาพ	๑. ส่งเสริม ให้ความรู้ประชาชน ในการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ
		๒. การฝังกลบขยะมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล	จำนวนครั้งของการฝังกลบขยะมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล ต่อปี	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย				
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม	๒. เพื่อให้ ทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม กลับมามีความ อุดมสมบูรณ์เพิ่มขึ้น ปราศจากมลภาวะ และที่ สาธารณประโยชน์ได้รับการ คุ้มครองดูแล	๑. ประชาสัมพันธ์ ปลุกฝัง จิตสำนึกให้ประชาชนดูแลรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ
		๒. ส่งเสริมอนามัยสิ่งแวดล้อมใน ชุมชน	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ
		๓. การตรวจสอบแนวเขตที่ดิน สาธารณประโยชน์	จำนวนแปลงที่สาธารณประโยชน์ที่ขึ้นป้าย นสล.	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาด้านการจัด ระเบียบชุมชน/สังคมและการ รักษาความสงบเรียบร้อย	๑. เพื่อป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยที่เกิดขึ้นใน ตำบล	๑. ป้องกัน แก้ไข พื้นฟู ช่วยเหลือประชาชนจาก สาธารณภัยที่เกิดขึ้น	ระดับความพึงพอใจของประชาชน	๔ มาก	๔ มาก	๔ มาก	๔ มาก	๔ มาก
		๒. เพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหา ยาเสพติด	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ
		๓. เพื่อป้องกันและลด อุบัติเหตุในช่วงเทศกาล	๑. ประชาสัมพันธ์ให้ขับขี่ ยานพาหนะด้วยความระมัดระวัง /เมาไม่ขับ	จำนวนจุดที่ติดตั้งประชาสัมพันธ์ภายในตำบล	๑๑ จุด	๑๑ จุด	๑๑ จุด	๑๑ จุด

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย				
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ การพัฒนาด้านพัฒนา ประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนา บุคลากร	๑. เพื่อส่งเสริมการพัฒนา บุคลากร	๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรใน อบต. ชัยจุมพล ให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรใน อบต. ชัยจุมพล	๔ มาก	๕ มากที่สุด	๕ มากที่สุด	๕ มากที่สุด	๕ มากที่สุด
		๒. พัฒนาระบบงานบริการ ประชาชน	ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการพัฒนา ระบบงานบริการประชาชน	๔ มาก	๔ มาก	๕ มากที่สุด	๕ มากที่สุด	๕ มากที่สุด
		๓. พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่ ผู้บริหาร และพนักงาน	จำนวนโครงการที่ดำเนินการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหาร และพนักงาน	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ
	๒. เพื่อพัฒนาการจัดการ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ให้เพียงพอ เหมาะสม อำนวยความสะดวกแก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และ ประชาชน และมี ประสิทธิภาพในการ ให้บริการประชาชนทั้งใน และนอกสำนักงาน	๑. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ เพียงพอ เหมาะสม อำนวยความ สะดวกแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชน	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนที่รับบริการ	๔ มาก	๔ มาก	๕ มากที่สุด	๕ มากที่สุด	๕ มากที่สุด

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย				
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ การพัฒนาด้านพัฒนา ประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนา บุคลากร	๓. เพื่อให้การบริหารราชการ เกิดจากการมีส่วนร่วมของ ประชาชน	๑. เสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจ ให้ประชาชนในการมีส่วนร่วมเพื่อ พัฒนาท้องถิ่น	ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนา ท้องถิ่น	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%
		๒. ดำเนินงานโดยยึดหลักธรร- มาภิบาล	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ
	๔. เพื่อการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารของทางราชการให้ ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง	๑. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการ ดำเนินงานของ อบต. ชัยจุมพล	จำนวนโครงการที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และ ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของ อบต. ชัยจุมพล	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ



## ๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล มีจุดเด่นในการพัฒนาตำบล

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

**“ตำบลน่าอยู่ แหล่งทำเกษตรกรรม ธรรมชาติสมบูรณ์ ดำเนินชีวิตด้วยวิถีที่พอเพียง”**

## ๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

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

### ๓. การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

#### ๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### 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	การจัดสรรงบประมาณจากรัฐไม่เป็นที่ไปตามที่คาดหวังไว้ จึงทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้
S๔	ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย	W๔	มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
S๕	มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล	W๕	ไม่มีแหล่งเก็บน้ำ จึงทำให้ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูร้อน
S๖	สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย	W๖	ประชาชนยังมีระบบความคิด ในการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกพืชเชิงเดี่ยว
S๗	สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ	W๗	พื้นที่ตำบลมีเขตติดต่อกับอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ และอำเภอศรีสะเกษ 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 คุณภาพ ต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ เนื่องจากเกษตรกรทำการเกษตรเชิงเดี่ยว และพึ่งพาสารเคมีในการทำการเกษตร และส่งผลทำให้อากาศที่เป็นพิษ
O๒	แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับ แผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เองของ องค์กรบริหารส่วนตำบล	T๒	ปัญหาหนี้สินภาคครัวเรือน ค่าครองชีพปรับสูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง
O๓	กฎหมายกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบล	T๓	ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และ น้ำใช้เพื่อการเกษตร
O๔	ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวก คล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	T๔	ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการ สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ และจัดสรรงบประมาณ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลไม่เป็นไปตาม แผนงานงบประมาณที่ตั้งไว้
O๕	ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความ ชัดแย้งทางการเมืองทางความคิดเห็นน้อย	T๕	ประชาชนไม่สนใจ ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา พื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมใน กิจกรรมของท้องถิ่นและของภาครัฐ
O๖	มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็น แหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และ ประชาชนในตำบล	T๖	การแพร่ระบาดของยาเสพติด เช่น ยาบ้า
O๗	มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ ระดับปฐมวัย ถึง ระดับประถมศึกษา และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่าง ทั่วถึง	T๗	เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วม ในกิจกรรมทางศาสนา และการอนุรักษ์ใน ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
O๘	มีโรงพยาบาล ๑ แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล ๒ แห่ง ให้บริการครอบคลุมทั้งพื้นที่ ตำบลชัยชุมพล	T๘	ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและ บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
O๙	มีภูมิปัญญาท้องถิ่น การทอผ้าชิ้นตีนจก 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

## การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

### ๓.๒ 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

นโยบายการพัฒนาของรัฐบาลมี วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืนเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งนโยบายที่สำคัญ คือ นโยบายการลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสเข้าถึงบริการของรัฐ เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงให้กับประชาชน เป็นการวางแนวทางการพัฒนาเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองเป็นอย่างดี

#### ๓. สาธารณภัย ภัยพิบัติ

สถานการณ์ภัยแล้งของปีที่ผ่านมา ประชาชนได้รับผลกระทบทุกภาคส่วน ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร น้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค หน่วยงานของรัฐต้องใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้ง และช่วยเหลือประชาชน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข

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

สาธารณสุขสถานอื่นๆ

- (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 มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๒. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๔. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๕. การแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจน

### ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มอาชีพในครัวเรือน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการ
๔. การสังคมสงเคราะห์
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๖. การส่งเสริมการเกษตร

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล เป็น อบต. ประเภทสามัญ และได้กำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

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

๑.๒ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีค่าใช้จ่าย ด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตารางภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ปีงบประมาณ	ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล (ร้อยละ)	หมายเหตุ
๒๕๖๑	๒๓.๖๔	
๒๕๖๒	๒๓.๕๒	
๒๕๖๓	๒๓.๐๔	
๒๕๖๔	๒๓.๕๕	
๒๕๖๕	๒๕.๙๐	

๑.๔สภากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพลีย้อนหลัง ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ กรณีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ และกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตต์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตต์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ปัจจุบันตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๑ ตำแหน่ง ๔๖ อัตรา ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ๒๑ อัตรา ที่มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๒๐ อัตราว่าง ๑ อัตรา พนักงานครู ทั้งหมด ๔ อัตรา มีคนครองตำแหน่ง ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๑๐ อัตรา ปัจจุบันมีคนครองตำแหน่ง ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๑๑ อัตรา ปัจจุบันมีคนครอง ๑๑ อัตรา

๑.๕ เนื่องจากที่ผ่านมา อปท. มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ กองช่าง กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ จึงขอเสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

๑.) กองช่าง

- ตำแหน่งวิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๒.) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ตำแหน่ง ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา
- ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๓.) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่งสัตวแพทย์ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

๔.) กองสวัสดิการสังคม

- ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ดังนี้

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>-งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>-งานกิจการสภา</li> <li>-งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>-งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul> <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานนิติการ</li> <li>-งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>-งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>-งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>-งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>-งานนิติการ</li> <li>-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการเงินและบัญชี</li> <li>-งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>-งานจัดหาพัสดุ</li> <li>-งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานพัฒนารายได้</li> <li>-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>-งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> </ul>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสำรวจและออกแบบ</li> <li>-งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>-งานควบคุมและก่อสร้าง</li> <li>-งานทางหลวงชนบท</li> <li>-งานสาธารณูปโภค</li> </ul> <p>๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานควบคุมอาคาร</li> <li>-งานวิศวกรรมโยธา</li> <li>-งานผังเมือง</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการโยธา</li> <li>- งานแบบแผนและก่อสร้าง</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>-งานป้องกันและควบคุมโรค</li> <li>-งานสุขาภิบาลชุมชน</li> <li>-งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน</li> <li>-งานหลักประกันสุขภาพ</li> </ul> <p>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>-งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>-งานรักษาความสะอาด</li> </ul>	<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานสาธารณสุข</li> <li>- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</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> <li>- งานโรงเรียนและงานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานนิตการศึกษาศึกษา</li> </ul> <p><b>สถานศึกษาในสังกัด</b></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><b>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารการศึกษา</li> <li>-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>-งานโรงเรียนและงานการศึกษาปฐมวัย</li> </ul> <p><b>สถานศึกษาในสังกัด</b></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>	

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</p> <p>-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</p> <p>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>-งานกีฬาและนันทนาการ</p>		
<p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>- งานกิจการสตรี</p> <p>๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <p>- งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>- งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <p>- งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความ พิการ และเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์</p>	<p><b>๖. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>- งานพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานสังคมสงเคราะห์</p>	
<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>- งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>- งานตรวจสอบภายใน</p>	



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ภารโรง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ตกแต่งสวน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกหน้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง 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	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถ JCB)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่คนงาน)	๑	๑	๑	๑				
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
สัตวแพทย์ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุก ขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถขยะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส</b>								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล บ้านคุ่ม</b>								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล บ้านคุ่ม	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง</b>								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b> ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔๖</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๖</b>	<b>+๑๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) อบต.ชัยชุมพล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔๑ ตำแหน่ง ๔๖ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๖๔,๖๗๐	๗๗๖,๐๔๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๔๓,๗๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>						
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
	<b>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>						
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๔๐,๙๑๐	๔๙๐,๙๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐
๕	นิติกรชำนาญการ	๑	๓๗,๔๑๐	๔๔๘,๙๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐
๖	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๘	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๓๓,๘๗๐	๔๐๖,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๑๐	ขับรถยนต์	๒	๒๙,๓๙๐	๓๕๒,๖๘๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๓๖๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่การโรง)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ตกแต่งสวน)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกน้ำ)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	<b>กองคลัง</b>						
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๔๕,๐๕๐	๕๔๐,๖๐๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๒๙,๘๑๐	๓๕๗,๗๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐
๑๗	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๕,๘๘๐	๑๙๐,๕๖๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๕,๗๓๐	๑๘๘,๗๖๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๓,๑๔๐	๑๕๗,๖๘๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
	<b>กองช่าง</b>						
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๗,๐๖๐	๔๔๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๒๒	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๒๔,๖๔๐	๒๙๕,๖๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐
๒๓	นายช่างสำรวจชำนาญงาน	๑	๒๘,๔๓๐	๓๔๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	<b>กองช่าง</b>						
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑๕,๕๘๐	๑๘๖,๙๖๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑๕,๒๗๐	๑๘๓,๒๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๒๖	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถ JCB)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่คนงาน)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>						
๒๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒๙	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๓๐	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถขยะ)	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐
๓๑	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถขยะ)	๔	๓๖,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>						
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๘,๑๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๙,๕๘๐	๒๓๔,๙๖๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส</b>						
๓๔	ครู	๑	-	-	-	-	-
๓๕	ครู	๑	-	-	-	-	-
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล</b>						
๓๖	ครู	๑	-	-	-	-	-
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง</b>						
๓๗	ครู	๑	-	-	-	-	-
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๓๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๗,๘๔๐	๙๔,๐๘๐	๓,๘๔๐	๓,๙๖๐	๔,๐๘๐
๓๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑,๙๔๐	๒๓,๒๘๐	๙๖๐	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>						
๔๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๔๐,๓๖๐	๔๘๔,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๕,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐

๒) ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๘ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ ต้องตั้งไว้
๑	วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐
๓	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐
๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐
๕	สัตวแพทย์ ปง./ชง.	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐
๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐
๘	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐
๙	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	-	-	-

๓) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๕๙,๔๔๘,๐๙๘	๖๑,๒๓๑,๕๔๐	๖๓,๐๖๘,๔๘๖

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๖๐๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๗๙๖,๔๔๐	๘๑๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐		
๔	<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	
๕	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐		
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐		
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐		
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐		
๙	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๔๐๖,๔๔๐	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	๔๓๓,๐๘๐	๔๔๖,๕๒๐		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>															
๑๐	ขับรถยนต์		๒	๒	๓๕๒,๖๘๐	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๓๖๐	๓๖๖,๘๘๐	๓๘๑,๗๒๐	๓๙๗,๐๘๐		
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>															
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ภารโรง)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ตกแต่งสวน)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกน้ำ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>กองคลัง</b>															
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐		
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐		
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>															
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๙๐,๕๖๐	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๒๔๐	๒๐๖,๒๘๐	๒๑๔,๕๖๐		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๘๘,๗๖๐	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๓๒๐	๒๐๔,๒๔๐	๒๑๒,๕๒๐		
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๗,๔๘๐		
	<b>กองช่าง</b>															
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	
๒๒	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๙๕,๖๘๐	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐		
๒๓	นายช่างสำรวจ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐		
๒๔	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.				-	+๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>															
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๑๘๖,๙๖๐	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๕๒๐	๒๐๒,๓๒๐	๒๑๐,๔๘๐		
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๑๘๓,๒๔๐	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๐,๖๘๐	๑๙๘,๓๖๐	๒๐๖,๔๐๐		



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>															
๒๗	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถ JCB)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่คนงาน)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>															
๒๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	
๓๐	นักวิชาการสาธารณสุข		๑	-	๓๔๙,๓๒๐	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๓๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.			-	-	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๓๒	สัตวแพทย์	ปง./ขง.			-	-	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>															
๓๓	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถขยะ)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐					-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๓๔	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถขยะ)		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐					-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	
	<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>															
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐				๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	-				๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	
๓๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ขก.			-	-	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียน วัดน้ำใส															
๓๘	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนวัดน้ำใส															รอกกรม จัดสรร
๓๙	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑												เงิน อุดหนุน จากกรมฯ
๔๐	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑												เงิน อุดหนุน จากกรมฯ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๔๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(๑๕,๐๐๐)		๑	๑	๙๔,๐๘๐				๓,๘๔๐	๓,๙๖๐	๔,๐๘๐	๙๗,๙๒๐	๑๐๑,๘๘๐	๑๐๕,๙๖๐		อบต. สมทบ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียน วัดนาทะเล บ้านคุ่ม															
๔๒	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียน วัดนาทะเล บ้านคุ่ม															รอกกรม จัดสรร
๔๓	ครู		๑													เงิน อุดหนุน จากกรมฯ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก(๑๑,๔๐๐)		๑	๑	๒๓,๒๘๐				๙๖๐	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๒๔,๒๔๐	๒๕,๓๒๐	๒๖,๔๐๐		อบต. สมทบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง															
๔๕	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง															รอกกรมจัดสรร
๔๖	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑			-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมฯ
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>															
๔๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๕๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	
๔๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.			-	-	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๔๙	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.			-	-	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.			-	-	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>															
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	-	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๐,๕๖๐	๒๐๐,๕๖๐	๒๐๘,๕๖๐	
	<b>รวม (๕)</b>												๑๔,๒๗๙,๕๘๐	๑๔,๗๐๓,๘๔๐	๑๕,๑๓๗,๔๖๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% (๕)												๒,๑๔๑,๙๓๗	๒,๒๐๕,๕๗๖	๒,๒๗๐,๖๑๙	
	<b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น(๖)</b>												๑๖,๔๒๑,๕๑๗	๑๖,๙๐๙,๔๑๖	๑๗,๔๐๘,๐๗๙	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี(๗)												๒๗.๖๒	๒๗.๖๒	๒๗.๖๐	

ตรวจถูกต้อง



(นายอดุลย์ คันทะเรศร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ

ตารางแสดงค่าใช้จ่ายกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

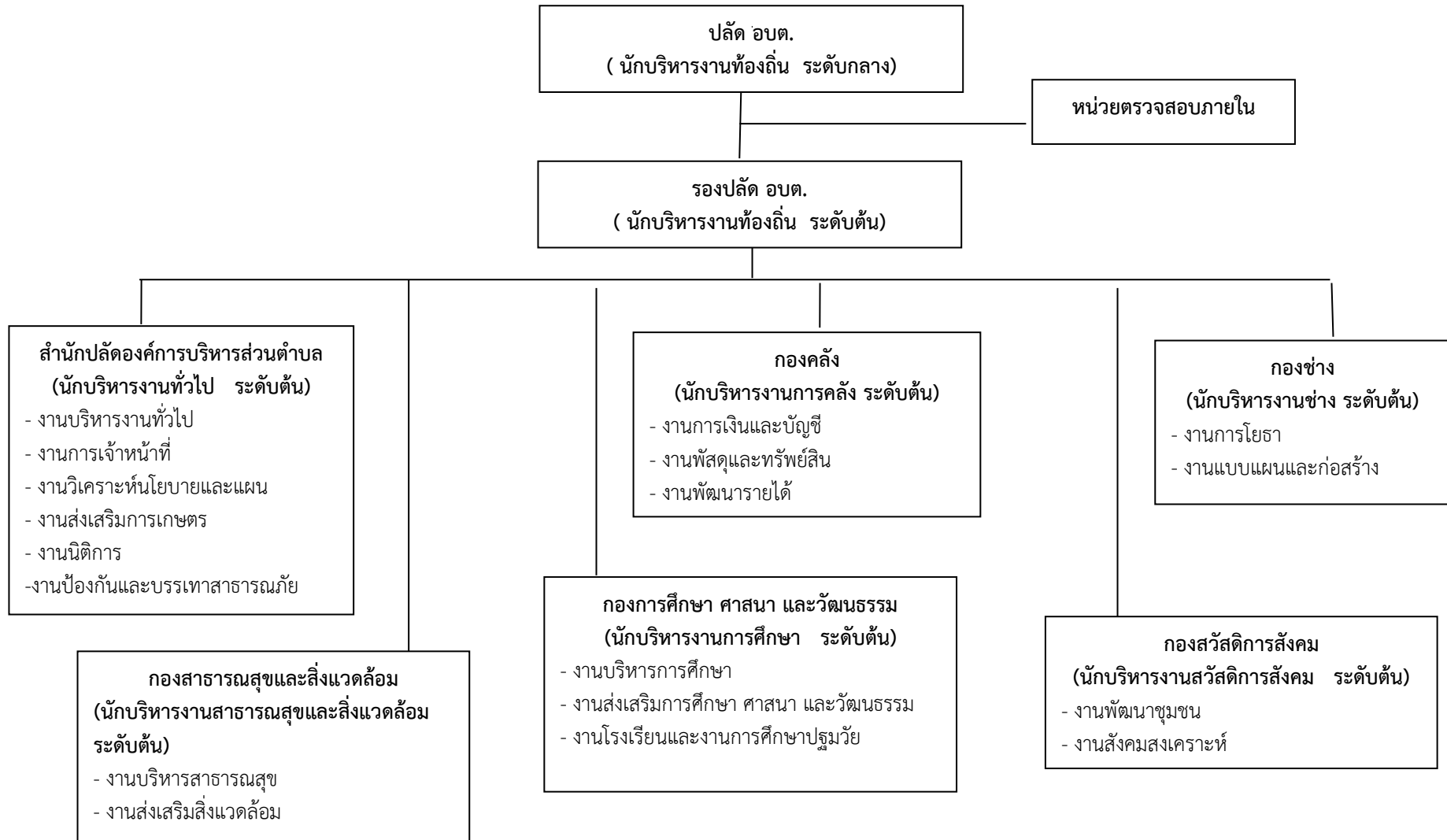
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๕๗,๗๑๖,๖๐๐ บาท

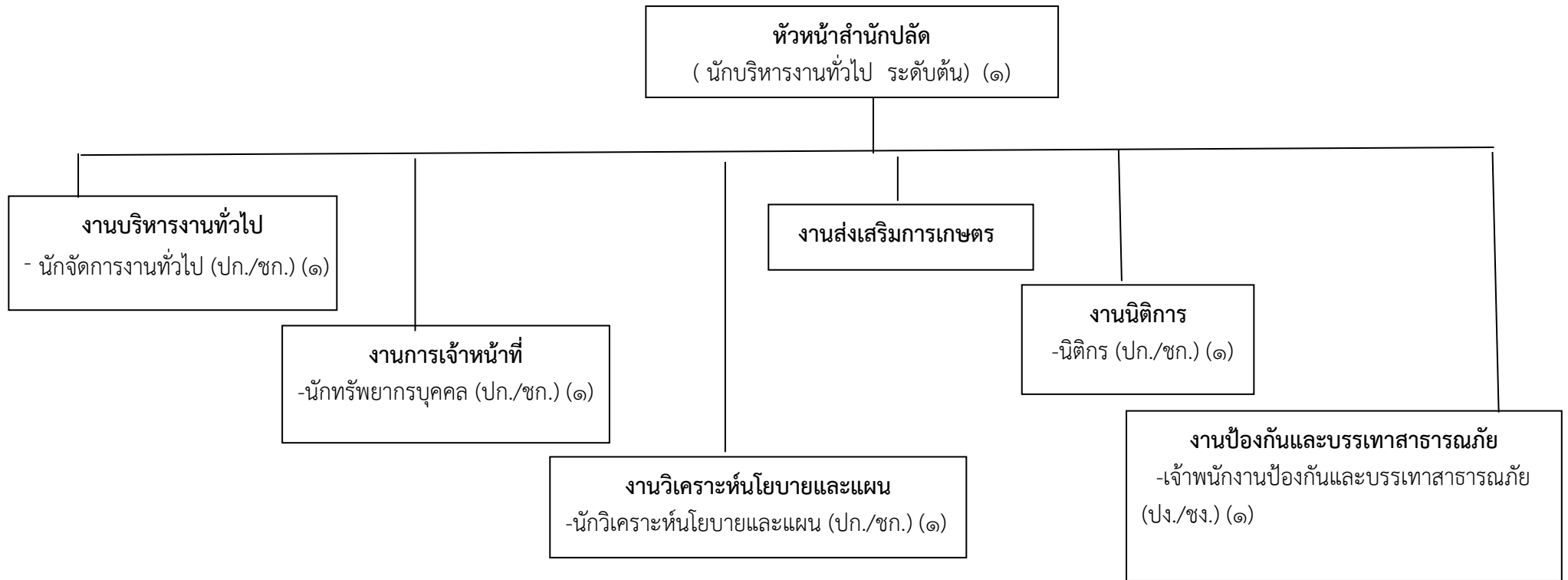
รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
งบประมาณการรายจ่าย	๕๙,๔๔๘,๐๙๘	๖๑,๒๓๑,๕๔๐	๖๓,๐๖๘,๔๘๖
ค่าใช้จ่าย ๔๐%	๒๓,๗๗๙,๒๓๙	๒๔,๔๙๒,๖๑๖	๒๕,๒๒๗,๓๙๔
<b>ค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล</b>			
- เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	๑๔,๒๗๙,๕๘๐	๑๔,๗๐๓,๘๔๐	๑๕,๑๓๗,๔๖๐
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒,๑๔๑,๙๓๗	๒,๒๐๕,๕๗๖	๒,๒๗๐,๖๑๙
<b>รวม</b>	<b>๑๖,๔๒๑,๕๑๗</b>	<b>๑๖,๙๐๙,๔๑๖</b>	<b>๑๗,๔๐๘,๐๗๙</b>
<b>คิดเป็น %</b>	<b>๒๗.๖๒</b>	<b>๒๗.๖๒</b>	<b>๒๗.๖๐</b>

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.



โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

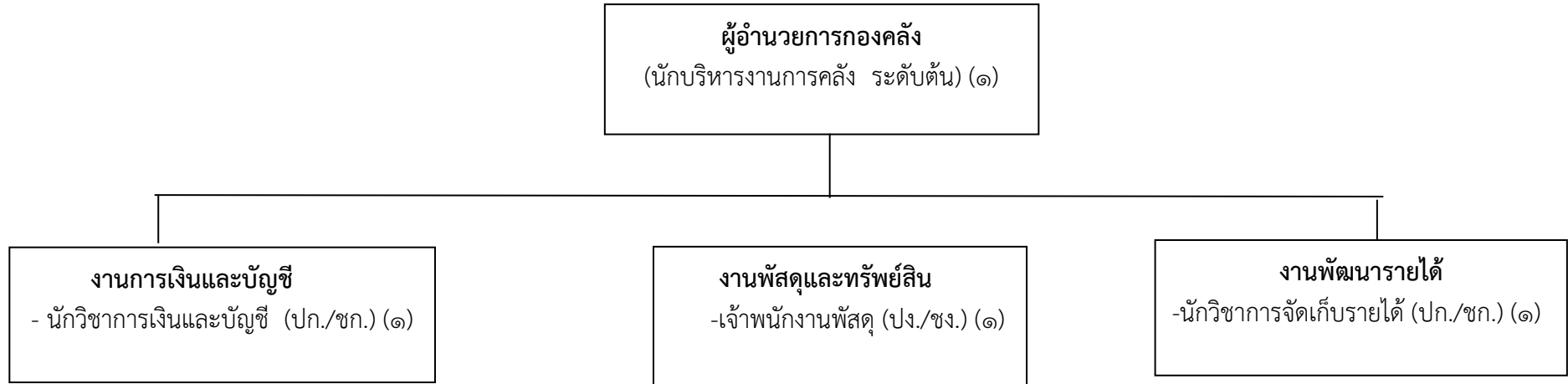


พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่การโรง (๑), ปฏิบัติหน้าที่ตกแต่งสวน(๑), ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกน้ำ(๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ ชั้บรณยนต์ (๒)

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

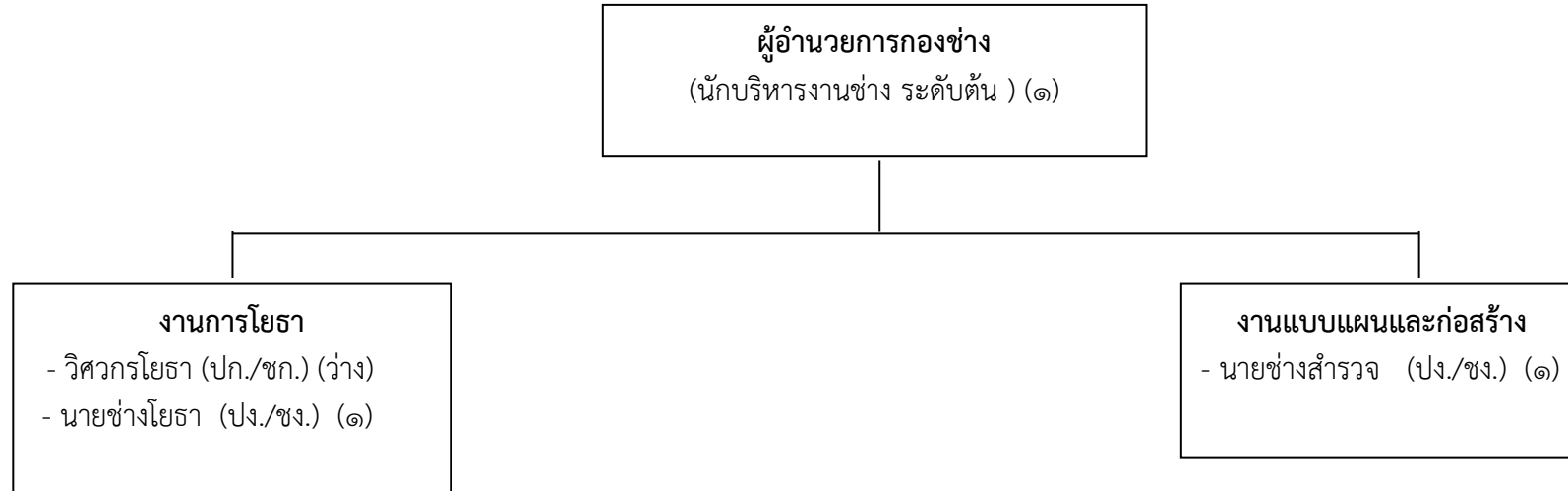
## โครงสร้างกองคลัง



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

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

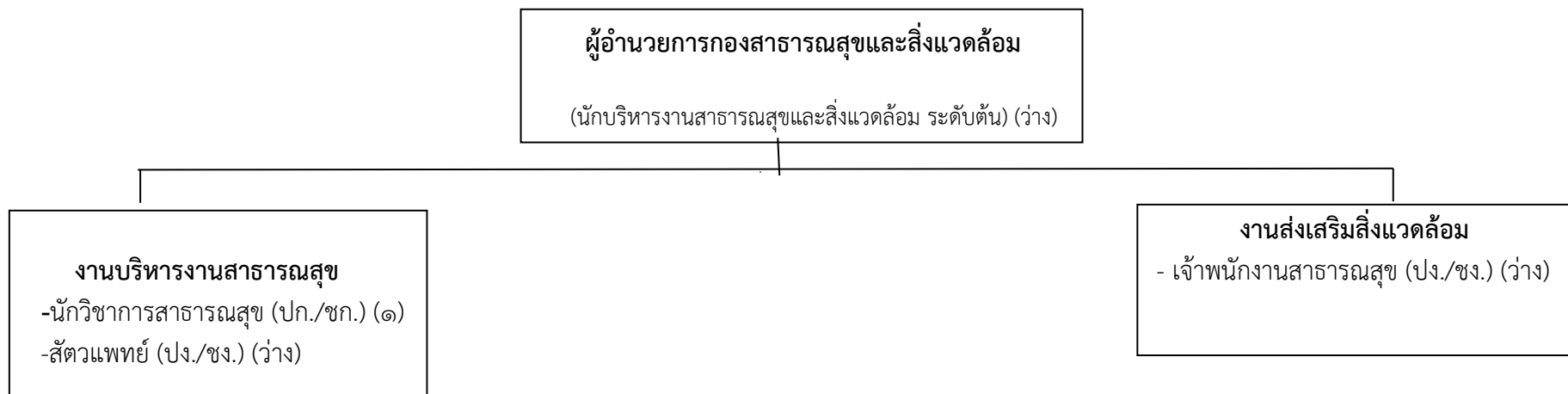
## โครงสร้างกองช่าง



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

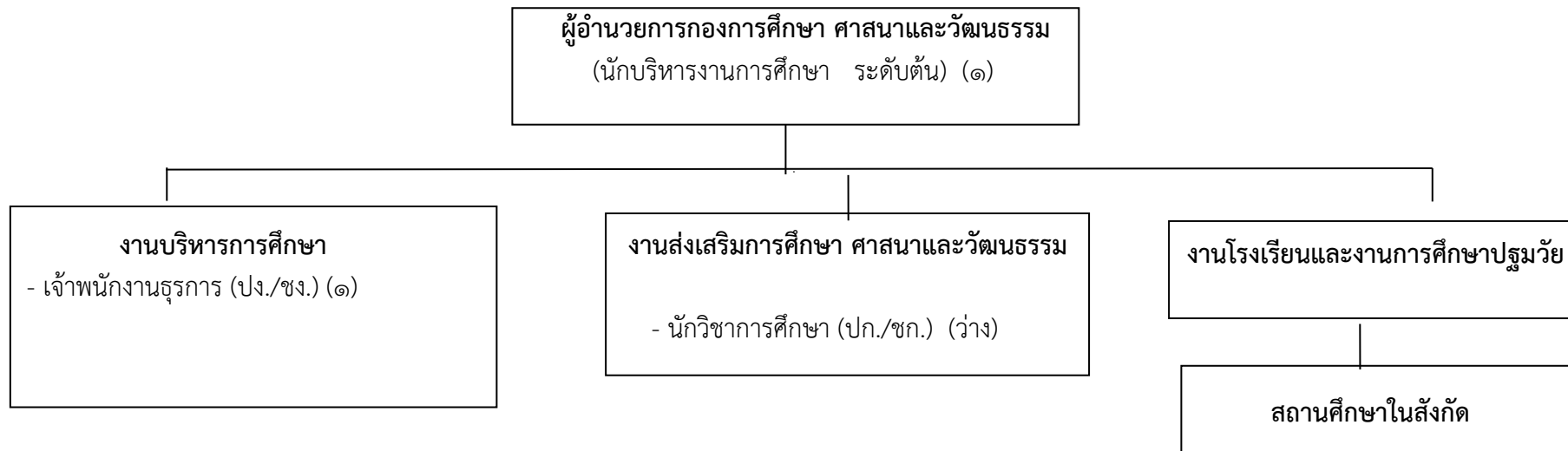
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๒	๒	๒





พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ชั่วคราวระยะ (๒), ปฏิบัติหน้าที่ประจำระยะ (๔)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๒	-	๖



**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส**

- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส
- ครู (๒)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑)

**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล บ้านคุ่ม**

- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล บ้านคุ่ม
- ครู (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

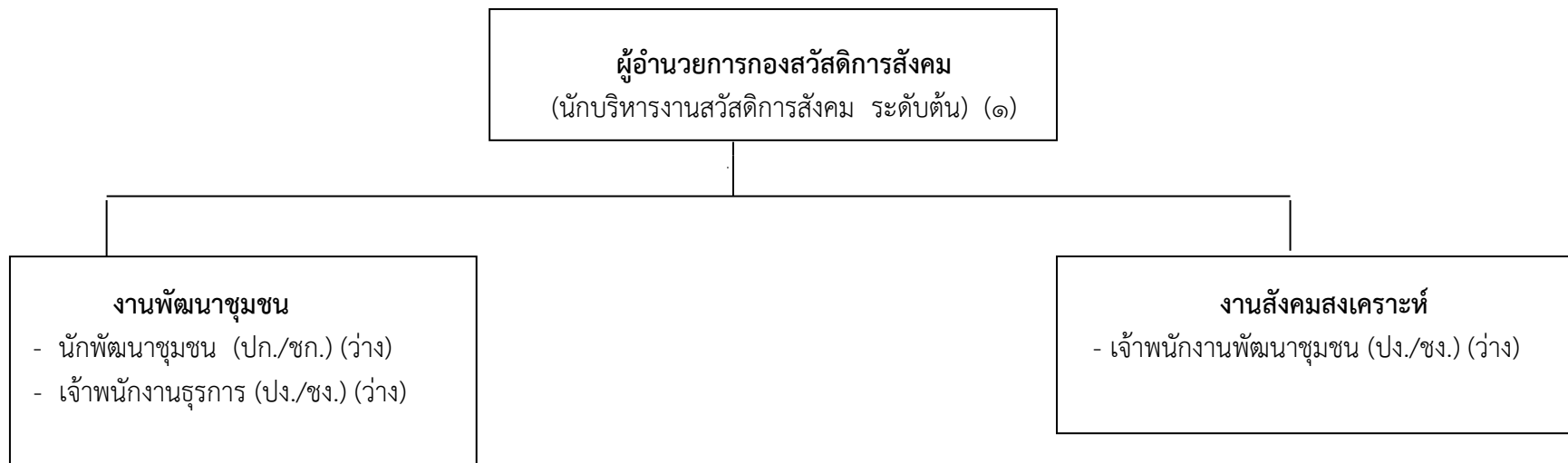
- ผู้ดูแลเด็ก (๑)

**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง**

- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง
- ครู (๑)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๑	๔	๒	-

## โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (๑)

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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ -

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

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	นายอดุลย์ คันทะเรศร์	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๐๘,๐๔๐ (๕๐,๖๗๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๗๗๖,๐๔๐
๒.	นางอรณิชา แผงจันทร์	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>											
๓	นางสาวสมฤดี เต็มดี	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๗๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐X๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
	<b>สำนักปลัด อบต.</b>											
๔	นางภัสรินทร์ พุ่มอรุณ	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๕	นายโกมิฬ ยาศรรณ	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐X๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๖	นางพิมพ์มา มาป็อก	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๗	นางนิตยา คำสี	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐X๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๘	พ.จ.อ.สุพล สังข์ทอง	ปวส.	๗๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๗๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๔๐๖,๔๔๐ (๓๓,๘๗๐X๑๒)	-	-	๔๐๖,๔๔๐
๙	นางชนิษฐา พรหมแก้ว	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐X๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๑๐	นายพร้อมพงศ์ สุวรรณรอด	ม.๖					ขับรถยนต์	-	๑๘๔,๘๐๐ (๑๕,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๔,๘๐๐
๑๑	นายเจริญ มูลเค้า	ปวช.					ขับรถยนต์	-	๑๖๗,๘๘๐ (๑๓,๙๙๐X๑๒)	-	-	๑๖๗,๘๘๐

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					ปฏิบัติหน้าที่ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายศุมิตร พูใจ	ไม่จำกัดวุฒิ					ปฏิบัติหน้าที่ตักแต่งสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายชลอ บุญอยู่	ไม่จำกัดวุฒิ					ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<b>กองคลัง</b>											
๑๕	นางประกาย ไชยอินคำ	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๙๘,๖๐๐ (๕๑,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๐,๖๐๐
๑๖	นางสาววาสนา กาพิน	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๑๗	นางสาวจารุณี แสงวรุจิธรรม	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๗,๗๒๐
๑๘	นางสาวมณีนีรัตน์ อุดใจ	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๑๙	นางรำไพ ทรงนิตธรรม	ปวช.					ผช.จพง.การเงินและบัญชี		๑๙๐,๕๖๐ (๑๕,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๕๖๐
๒๐	นางสาวนภาพร รัตนสากล	ปวช.					ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		๑๘๘,๗๖๐ (๑๕,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๗๖๐
๒๑	นายสุทัศน์ แก้วผงสุข	ปวช.					ผช.จพง.พัสดุ		๑๕๗,๖๘๐ (๑๓,๑๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๖๘๐
	<b>กองช่าง</b>											
๒๒	นายอภิเชก พุ่มอรัญ	ป.โท	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๒๓	นายวิเชียร สุกขาง	ปวส.	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๒๙๕,๖๘๐ (๒๔,๖๔๐x๑๒)	-	-	๒๙๕,๖๘๐
๒๔	นายพิเชษฐ ชำน้ำคู้	ปวส.	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ชำนาญงาน	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ชำนาญงาน	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)	-	-	๓๔๑,๑๖๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๕	-ว่าง-	ป.ตรี				๗๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๒๖	นายสมภพ บัวเลิศ	ปวช.					ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	๑๘๖,๙๖๐ (๑๕,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๖,๙๖๐
๒๗	ว่าที่ร้อยตรีสมพร ทองไม้	ปวช.					ผช.นายช่างสำรวจ	-	๑๘๓,๒๔๐ (๑๕,๒๗๐x๑๒)	-	-	๑๘๓,๒๔๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๒๘	นายกิตติศักดิ์ มาตัน	ไม่จำกัดวุฒิ					พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถ JCB)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายเป็ง แก้วจ้อน	ไม่จำกัดวุฒิ					พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่คนงาน)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>											
๓๐	-ว่าง-		๗๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๗๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๑	นางสาวจันทร์ทิพย์ น้อยบุตร	ป.ตรี	๗๔-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๓๒	-ว่าง-	ปวช./ปวส.				๗๔-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๓๓	-ว่าง-	ปวส.				๗๔-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	สัตวแพทย์	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๓๔	นายวิรัตน์ ขวัญมุข	ไม่จำกัดวุฒิ					พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ขับรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายเด่น ยอดถา	ไม่จำกัดวุฒิ					พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๖	นายรววย ปัญแก้ว	ไม่จำกัดวุฒิ					พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายยงยุทธ ด้วงอินทร์	ไม่จำกัดวุฒิ					พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ขับรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายมนเชียร แก้วสว่าง	ไม่จำกัดวุฒิ					พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายนบ ป้อมบุ๋	ไม่จำกัดวุฒิ					พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>											
๔๐	นางฐิติรัตน์ อยู่สุข	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๔๑	นางสาววรรณนิสา ชมภู	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๗๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๔,๙๖๐
๔๒	-ว่าง-	ป.ตรี				๗๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส</b>											
๔๓	นางยุพาภรณ์ วงษ์พุด	ป.โท	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๓๙	ครู	ค.ศ.๒	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๓๙	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมฯ
๔๔	นางสาวสมฤทัย สุ่มสี	ป.โท	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๒	ครู	ค.ศ.๒	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๒	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมฯ
๔๕	-						ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส		-	-	-	รอกกรมจัดสรร



ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๔๖	นางสุปราณี จุลสรายุทธพิชัย	ป.ตรี					ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๙๔,๐๘๐ (๗,๘๔๐X๑๒)	-	-	๙๔,๐๘๐ (อบต.สมทบ)
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง</b>											
๔๗	นางสาวเกตุทิพย์ คำแยม	ป.โท	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๐	ครู	ค.ศ.๒	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๐	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมฯ
๔๘	-						ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส		-	-	-	รอกกรมจัดสรร
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเลบ้านค่อม</b>											
๔๙	-ว่าง-		๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๑			๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๑			-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมฯ
๕๐	-						ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส		-	-	-	รอกกรมจัดสรร
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๕๑	นางสาวกัลยารัตน์ มหุวรรณ	ปวช.					ผู้ดูแลเด็ก		๒๓,๒๘๐ (๑,๙๔๐X๑๒)	-	-	๒๓,๒๘๐ (อบต.สมทบ)
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>											
๕๒	นางรสสุคนธ์ นาคน้อย	ปริญญาโท	๗๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๕๓	-ว่าง-	ป.ตรี				๗๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๕๔	-ว่าง-	ปวช./ปวส.				๗๔-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๕๕	-ว่าง-	ปวช./ปวส.				๗๔-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๕๖	นายคมสัน ยศสม	ปวช.					ผช.จพง.พัฒนาชุมชน		๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๔๐X๑๒)	-	-	๑๘๕,๒๘๐





## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์กรการบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานตลอดเปิดกว้างกลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาครัฐส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง
๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะเป็นอะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น
๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

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