

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล
อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ. ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล
อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

.....

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริหารสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และตอบสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท 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 งานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีลักษณะว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยกำลังใหม่ 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

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับมากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง(Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน 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 โรคผิวหนัง) 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 คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๕.๒ ปัญหาขยะมูลฝอยที่นับวันจะเพิ่มมากขึ้น

๕.๓ ปัญหาความรำคาญจากการประกอบอาชีพ เช่น เลี้ยงหมู เผาถ่าน

๕.๔ ปัญหาความตระหนัก จิตสำนึกของประชาชนในเรื่องการคัดแยกขยะที่ต้นทาง (ครัวเรือน) ส่งผลให้ปริมาณขยะมูลฝอยมีปริมาณมาก ที่ปลายทางหรือบ่อกำจัดขยะมูลฝอย

๕.๕ ปัญหาเหตุรำคาญจากการเผาป่า เผาขยะ และการประกอบกิจการบางประเภท เช่น กิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ กิจการเลี้ยงสัตว์

๕.๖ ปัญหาการใช้สารเคมีทางการเกษตร

๖. ด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๖.๒ ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

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 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๒ ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการก่อสร้างประปาหรือขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖.๒ การรักษาความสะอาดและการกำจัดขยะมูลฝอย

๖.๓ การจัดการอบรมอนามัยสิ่งแวดล้อมแก่ผู้ประกอบการที่ประกอบอาชีพที่ก่อให้เกิดความรำคาญแก่ประชาชนในพื้นที่

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 วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล

“ตำบลน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

“ตำบล” หมายถึง ตำบลชัยจุมพล อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

“น่าอยู่” หมายถึง ตำบล หมู่บ้าน มีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างทั่วถึง

“ประชาชน” หมายถึง ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ตำบลชัยจุมพล อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

“คุณภาพชีวิตที่ดี” หมายถึง ประชาชนมีการศึกษาและสุขภาพอนามัยดี มีรายได้เลี้ยงตนเองอย่างเพียงพอ และได้รับบริการพื้นฐานจากรัฐอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

“การมีส่วนร่วม” หมายถึง การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข และร่วมรับผลประโยชน์ของประชาชน ส่วนราชการ และเอกชน

“หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” หมายถึง พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ การพัฒนาด้านพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากร

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	ร้อยละของผู้มีสิทธิ์ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ 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.ชัยจุมพลดำเนินการเพื่อส่งเสริมการเล่นกีฬาและนันทนาการ	๔ โครงการ	๔ โครงการ	๔ โครงการ	๔ โครงการ	๔ โครงการ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย				
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. เพื่อพัฒนาการศึกษาของประชาชนให้มีโอกาสเท่าเทียมกัน และมีการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต	๑. สนับสนุนการจัดการศึกษาก่อนวัยเรียน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการเพื่อพัฒนาด้านการศึกษาของประชาชนให้มีโอกาสเท่าเทียมกัน และมีการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต	๔ โครงการ	๔ โครงการ	๔ โครงการ	๔ โครงการ	๔ โครงการ
	๒. เพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๒. ส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.เพื่อพัฒนาระบบสาธารณูปโภค – สาธารณูปการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง/ซ่อมแซม สิ่งสาธารณูปโภค ให้มีคุณภาพ ปลอดภัย และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน	จำนวนสิ่งสาธารณูปโภคที่ก่อสร้างใหม่ และได้รับการปรับปรุง/ซ่อมแซม	๑๐ โครงการ	๑๐ โครงการ	๑๐ โครงการ	๑๐ โครงการ	๑๐ โครงการ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๑. เพื่อให้การบริหารจัดการขยะภายในตำบลมีประสิทธิภาพ	๑. ส่งเสริม ให้ความรู้ประชาชนในการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ
		๒.การฝังกลบขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	จำนวนครั้งของการฝังกลบขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ต่อปี	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย				
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕</u> การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๒. เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม กลับมามีความอุดมสมบูรณ์เพิ่มขึ้น ปราศจากมลภาวะ และที่สาธารณประโยชน์ได้รับการคุ้มครองดูแล	๑. ประชาสัมพันธ์ ปลูกฝังจิตสำนึกให้ประชาชนดูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ
		๒.ส่งเสริมอนามัยสิ่งแวดล้อมในชุมชน	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ
		๓.การตรวจสอบแนวเขตที่ดินสาธารณประโยชน์	จำนวนแปลงที่สาธารณประโยชน์ที่ขึ้นป้าย นสล.	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ
<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖</u> การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เกิดขึ้นในตำบล	๑. ป้องกัน แก้ไข ฟื้นฟู ช่วยเหลือประชาขนจากสาธารณภัยที่เกิดขึ้น	ระดับความพึงพอใจของประชาชน	๔ มาก	๔ มาก	๔ มาก	๔ มาก	๔ มาก
	๒. เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	๑.ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ
	๓. เพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุในช่วงเทศกาล	๑. ประชาสัมพันธ์ให้ขับขี่ยานพาหนะด้วยความระมัดระวัง /เมาไม่ขับ	จำนวนจุดที่ติดตั้งประชาสัมพันธ์ภายในตำบล	๑๑ จุด	๑๑ จุด	๑๑ จุด	๑๑ จุด	๑๑ จุด

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย				
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗</u> การพัฒนาด้านพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากร	๑.เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	๑.พัฒนาสมรรถนะบุคลากรใน อบต.ชัยจุมพล ให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรใน อบต.ชัยจุมพล	๔ มาก	๕ มากที่สุด	๕ มากที่สุด	๕ มากที่สุด	๕ มากที่สุด
		๒. พัฒนากระบวนงานบริการประชาชน	ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการพัฒนากระบวนงานบริการประชาชน	๔ มาก	๔ มาก	๕ มากที่สุด	๕ มากที่สุด	๕ มากที่สุด
		๓.พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหาร และพนักงาน	จำนวนโครงการที่ดำเนินการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหาร และพนักงาน	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ
	๒.เพื่อพัฒนาการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เหมาะสม อำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชน และมีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนทั้งในและนอกสำนักงาน	๑.จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เหมาะสม อำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและประชาชน	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและประชาชนที่รับบริการ	๔ มาก	๔ มาก	๕ มากที่สุด	๕ มากที่สุด	๕ มากที่สุด

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย				
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗</u> การพัฒนาด้านพัฒนาประสิทธิภาพการเมืองการบริหาร และการพัฒนาบุคลากร	๓.เพื่อให้การบริหารราชการเกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑.เสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจให้ประชาชนในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น	ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%
		๒. ดำเนินงานโดยยึดหลักธรร-มาภิบาล	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ
	๔.เพื่อการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง	๑. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของ อบต.ชัยจุมพล	จำนวนโครงการที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของ อบต.ชัยจุมพล	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๒ โครงการ

๓. การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมศักยภาพ (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล

จุดแข็ง (Strength)		จุดอ่อน (Weakness)	
S๑	มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ชัยจุมพล ชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และ สามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน	W๑	ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะดำเนินการได้ทั้งหมด
S๒	มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบรูณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น	W๒	การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค
S๓	มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น	W๓	การจัดสรรงบประมาณจากรัฐไม่เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ จึงทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินที่กำหนดไว้
S๔	ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย	W๔	มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
S๕	มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล	W๕	ไม่มีแหล่งเก็บน้ำ จึงทำให้ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูร้อน
S๖	สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย	W๖	ประชาชนยังมีระบบความคิด ในการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกพืชเชิงเดียว
S๗	สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ	W๗	พื้นที่ตำบลมีเขตติดต่อกับอำเภอเมืองอุตรดิตถ์และอำเภอศรีสัชนาลัย 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 ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลชัยจุมพล จึงทำให้ทำให้การประสานงานกับหน่วยงานราชการมีความสะดวก		

โอกาส (Opportunity)		ภัยคุกคาม (Threat)	
O๑	รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ	T๑	ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ เนื่องจากเกษตรกรทำการเกษตรเชิงเดี่ยว และพึ่งพาสารเคมีในการทำการเกษตร และส่งผลทำให้อากาศที่เป็นพิษ
O๒	แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล	T๒	ปัญหาหนี้สินภาคครัวเรือน ค่าครองชีพปรับสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
O๓	กฎหมายกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	T๓	ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และน้ำใช้เพื่อการเกษตร
O๔	ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	T๔	ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการสภาวการณ์ทางเศรษฐกิจ และจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เป็นไปตามแผนงานงบประมาณที่ตั้งไว้
O๕	ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมืองทางความคิดเห็นน้อย	T๕	ประชาชนไม่สนใจ ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นและของภาครัฐ
O๖	มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล	T๖	การแพร่ระบาดของยาเสพติด เช่น ยาบ้า
O๗	มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ ระดับปฐมวัย ถึงระดับประถมศึกษา และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบซึ้งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง	T๗	เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา และการอนุรักษ์ในขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
O๘	มีโรงพยาบาล ๑ แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๒ แห่ง ให้บริการครอบคลุมทั้งพื้นที่ตำบลชัยจุมพล	T๘	ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
O๙	มีภูมิปัญญาท้องถิ่น การทอผ้าชิ่นตีนจก ที่สร้างรายได้เสริมให้กับสตรีในตำบล	T๙	สภาพของดินที่ใช้ในการเกษตรกำลังถูกทำลายเนื่องจากการใช้ยาฆ่าแมลง และปุ๋ยเคมีในการปลูกพืช
O๑๐	มีอาหารพื้นบ้าน ข้าวแคบ ข้าวพัน หมี่พัน ที่สร้างรายได้ให้ประชาชนในพื้นที่	T๑๐	มีโรคไข้เลือดออกแพร่ระบาย สืบเนื่องมากจากการย้ายที่อยู่อาศัยของประชาชน ชุมชนบ้านเอื้ออาทร (ลับแล)
O๑๑	พื้นที่ที่เหมาะสมกับการเกษตรปลูก ข้าว หอมแดง หอมแบ่ง พริก และพืชผักอื่นๆ ซึ่งสามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้	T๑๑	สภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงฤดูร้อนยาวนานขึ้น

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑. ด้านเศรษฐกิจ

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

-ปัญหาราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ ต้นทุนการผลิตราคาสูง เป็นปัญหาเรื้อรังของเกษตรกร รายได้จากการขายผลผลิตทางการเกษตร ไม่คุ้มกับการเงินที่ลงทุนไป ทำให้ไม่สามารถชำระหนี้สินจากการกู้ยืมได้ ต้องกู้ยืมเพิ่มเพื่อลงทุนในฤดูกาลต่อไป

๒. นโยบายการพัฒนาของรัฐบาล

นโยบายการพัฒนาของรัฐบาลมี วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืนเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคงมั่งคั่งยั่งยืน” 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) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
(๖) การสาธารณูปการ
(๗) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

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

(๘) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำงานหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(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) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๖) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

(๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพลจะดำเนินการ

<u>ภารกิจหลัก</u>

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

<u>ภารกิจรอง</u>

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล เป็น อบต. ประเภทสามัญ และได้กำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

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

๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

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

ตารางภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘

ปีงบประมาณ	ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล (ร้อยละ)	หมายเหตุ
๒๕๖๖	๒๑.๕๖	
๒๕๖๗	๒๑.๔๙	
๒๕๖๘	๒๔.๗๐	

๑.๓ สภาพกำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพลย้อนหลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ไม่มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ปัจจุบันตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๔ ตำแหน่ง ๔๙ อัตรา ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ทั้งหมด ๒๘ อัตรา ที่มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๒๑ อัตรา ว่าง ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๑๐ อัตรา ปัจจุบันมีคนครองตำแหน่ง ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๑๑ อัตรา ปัจจุบันมีคนครอง ๑๐ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา

๑.๔ เนื่องจากที่ผ่านมา อปท. มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ กองช่าง กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรอบอัตรากำลังที่ได้กำหนดไว้ก่อนและเป็นกรอบอัตรากำลังว่าง ยังเล็งเห็นว่ามีความจำเป็น ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล ชัยจุมพลจึงยังคงกรอบอัตรากำลังคนไว้เช่นเดิม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ดังนี้

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด อบต. -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานส่งเสริมการเกษตร -งานนิติการ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๑.สำนักปลัด อบต.** -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานส่งเสริมการเกษตร -งานนิติการ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้	**๒. กองคลัง** - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง - งานการโยธา - งานแบบแผนและก่อสร้าง	**๓. กองช่าง** - งานการโยธา - งานแบบแผนและก่อสร้าง	

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	**๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานโรงเรียนและงานการศึกษาปฐมวัย **สถานศึกษาในสังกัด** **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส** -งานบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานจัดการเรียนการสอน -งานการเงิน/บัญชี และพัสดุ **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล** -งานบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานจัดการเรียนการสอน -งานการเงิน/บัญชี และพัสดุ **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง** -งานบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานจัดการเรียนการสอน -งานการเงิน/บัญชี และพัสดุ	**. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานโรงเรียนและงานการศึกษาปฐมวัย **สถานศึกษาในสังกัด** **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส** -งานบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานจัดการเรียนการสอน -งานการเงิน/บัญชี และพัสดุ **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล** -งานบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานจัดการเรียนการสอน -งานการเงิน/บัญชี และพัสดุ **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง** -งานบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานจัดการเรียนการสอน -งานการเงิน/บัญชี และพัสดุ	
๖. กองสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์	**๖. กองสวัสดิการสังคม** - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๗. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> 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	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ขับรถยนต์	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบตำแหน่ง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑				
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
<u>กองคลัง</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบตำแหน่ง
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สัตวแพทย์ ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบตำแหน่ง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ขับรถบรรทุกเก็บขยะมูลฝอย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกรมจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล บ้านคุ้ม								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล บ้านคุ้ม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกรมจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกรมจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุนจากกรม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u> ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๕๖**	**๕๕**	**๕๕**	**๕๕**	**-๑**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) อบต.ชัยจุมพล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕๒ ตำแหน่ง ๕๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๖๐,๓๒๐	๗๒๓,๘๔๐	๔๓,๔๔๐	๔๖,๐๘๐	๔๘,๘๔๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๓,๔๙๕	๔๐๑,๙๔๐	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๗๐	๒๗,๑๐๐
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>						
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๔๐,๒๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐
	<u>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>						
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๔๔,๑๘๐	๕๓๐,๑๖๐	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐
๕	นิติกรชำนาญการ	๑	๔๔,๑๘๐	๕๓๐,๑๖๐	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐
๖	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๔๐,๘๒๐	๔๘๙,๘๔๐	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๑๒๐
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๓๙,๖๘๐	๔๗๖,๑๖๐	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐
๘	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๓๖,๘๕๐	๔๔๒,๒๐๐	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๔๐,๑๖๐	๔๘๑,๙๒๐	๒๘,๙๒๐	๓๐,๗๒๐	๓๒,๕๒๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๑๐	ขับรถยนต์	๑	๑๘,๒๒๐	๒๑๘,๖๔๐	๑๖,๘๐๐	๑๗,๔๐๐	๑๘,๑๒๐
๑๑	ขับรถยนต์	๑	๑๖,๖๒๐	๑๙๙,๔๔๐	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๑๒	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	คนสวน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	<u>กองคลัง</u>						
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๔๘,๖๖๐	๕๘๓,๙๒๐	๓๕,๐๔๐	๓๗,๒๐๐	๓๙,๔๘๐
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๓๙,๑๐๐	๔๖๙,๒๐๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๓๙,๖๘๐	๔๗๖,๑๖๐	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๓๔,๘๙๐	๔๑๘,๖๘๐	๒๕,๒๐๐	๒๖,๖๔๐	๒๘,๓๒๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๘,๗๐๐	๒๒๔,๔๐๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๘,๖๐๐	๒๒๓,๒๐๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๖,๑๗๐	๑๙๔,๐๔๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐
	<u>กองช่าง</u>						
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๙,๖๘๐	๔๗๖,๑๖๐	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐

๒๓	วิศวกรโยธา (ปง./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
	<u>กองช่าง</u>						
๒๔	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๒๙,๗๕๐	๓๕๗,๐๐๐	๒๑,๔๘๐	๒๒,๘๐๐	๒๔,๑๒๐
๒๕	นายช่างสำรวจชำนาญงาน	๑	๓๓,๒๔๐	๓๙๘,๘๘๐	๒๔,๐๐๐	๒๕,๔๔๐	๒๗,๐๐๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑๘,๔๒๐	๒๒๑,๐๔๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑๘,๐๘๐	๒๑๖,๙๖๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๒๘	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>						
๓๐	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๔๐,๒๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐
๓๑	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๓๕,๗๓๐	๔๒๘,๗๖๐	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๒๘,๙๒๐
๓๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐
๓๓	สัตวแพทย์ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๓๔	ขับรถบรรทุกเก็บขยะมูลฝอย	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐
๓๕	คนงานประจำรถขยะ	๔	๓๖,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>						
๓๖	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๔๑,๔๗๐	๔๙๗,๖๔๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐
๓๗	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๒๕,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๙,๐๘๐	๒๐,๒๘๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส						
๓๙	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส	๑	-	-	-	-	-
๔๐	ครู	๑	-	-	-	-	-
๔๑	ครู	๑	-	-	-	-	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล						
๔๒	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล	๑	-	-	-	-	-
๔๓	ครู	๑	-	-	-	-	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง						
๔๔	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง	๑	-	-	-	-	-
๔๕	ครู	๑	-	-	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๔๖	**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส** ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑๑,๙๕๐	๑๔๓,๔๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล	๑	๖,๙๗๐	๘๓,๖๔๐	๓,๓๖๐	๓,๔๘๐	๓,๗๒๐

๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)						

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
	<u>กองสวัสดิการสังคม</u>						
๔๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๔๔,๑๘๐	๕๓๐,๑๖๐	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐
๔๙	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๔๒,๑๓๐	๕๐๕,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐
๕๐	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐
๕๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๘,๒๖๐	๒๑๙,๑๒๐	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๙,๖๐๐

๒) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒
๑	๖๕,๗๑๓,๖๒๕	๖๗,๖๘๕,๐๓๔	๖๙,๗๑๕,๕๘๕

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๗๒๓,๘๔๐	๑๖๘,๐๐๐	-	-	-	๔๓,๔๔๐	๔๖,๐๘๐	๔๘,๘๔๐	๙๓๕,๒๘๐	๙๘๑,๓๖๐	๑,๐๓๐,๒๐๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๗๐	๒๗,๑๐๐	๔๖๘,๐๖๐	๔๙๓,๖๓๐	๕๒๐,๗๓๐	
๓	**หน่วยตรวจสอบภายใน** นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	-	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๔๓,๐๐๐	๕๗๕,๖๔๐	
๔	**สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๖๐๔,๐๘๐	๖๓๗,๙๒๐	๖๗๓,๖๘๐	
๕	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	-	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๕๖๒,๐๘๐	๕๙๕,๙๒๐	๖๓๑,๖๘๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๔๘๙,๘๔๐	-	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๑๒๐	๕๑๙,๒๔๐	๕๕๐,๔๔๐	๕๘๓,๕๖๐	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	-	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๐๔,๘๔๐	๕๓๕,๒๐๐	๕๖๗,๓๖๐	
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔๒,๒๐๐	-	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๖๘,๘๔๐	๔๙๗,๐๔๐	๕๒๖,๙๒๐	
๙	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๔๘๑,๙๒๐	-	-	-	-	๒๘,๙๒๐	๓๐,๗๒๐	๓๒,๕๒๐	๕๑๐,๘๔๐	๕๔๑,๕๖๐	๕๗๔,๐๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๑๐	ขับรถยนต์		๑	๑	๒๑๘,๖๔๐	-	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๔๐๐	๒๓๖,๕๒๐	๒๔๖,๐๐๐	
๑๑	ขับรถยนต์		๑	๑	๑๙๙,๔๔๐	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบ
	พนักงานจ้างทั่วไป															
๑๒	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	คนสวน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	**๒๕๗๐**	**๒๕๗๑**	**๒๕๗๒**	**๒๕๗๐**	**๒๕๗๑**	**๒๕๗๒**	
	<u>กองคลัง</u>															
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๕๘๓,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๓๕,๐๔๐	๓๗,๒๐๐	๓๙,๔๘๐	๖๖๐,๙๖๐	๖๙๘,๑๖๐	๗๓๗,๖๔๐	
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๔๖๙,๒๐๐	-	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๔๙๗,๔๐๐	๕๒๗,๒๘๐	๕๕๘,๙๖๐	
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	-	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๐๔,๘๔๐	๕๓๕,๒๐๐	๕๖๗,๓๖๐	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๔๑๘,๖๘๐	-	-	-	-	๒๕,๒๐๐	๒๖,๖๔๐	๒๘,๓๒๐	๔๔๓,๘๘๐	๔๗๐,๕๒๐	๔๙๘,๘๔๐	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>															
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๒๔,๔๐๐	-	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๓,๔๐๐	๒๔๒,๗๖๐	๒๕๒,๔๘๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๒๓,๒๐๐	-	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๒,๒๐๐	๒๔๑,๕๖๐	๒๕๑,๒๘๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๙๔,๐๔๐	-	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๑,๘๔๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๘,๔๐๐	
	<u>กองช่าง</u>															
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๗๖๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๔๖,๘๔๐	๕๗๗,๒๐๐	๖๐๙,๓๖๐	
๒๓	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐					๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	
๒๔	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๓๕๗,๐๐๐	-	-	-	-	๒๑,๔๘๐	๒๒,๘๐๐	๒๔,๑๒๐	๓๗๘,๔๘๐	๔๐๑,๒๘๐	๔๒๕,๔๐๐	
๒๕	นายช่างสำรวจ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๙๘,๘๘๐	-	-	-	-	๒๔,๐๐๐	๒๕,๔๔๐	๒๗,๐๐๐	๔๒๒,๘๘๐	๔๔๘,๓๒๐	๔๗๕,๓๒๐	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>															
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๒๒๑,๐๔๐	-	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๙,๑๖๐	๒๔๘,๗๖๐	
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๒๑๖,๙๖๐	-	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๘๔๐	๒๔๔,๓๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>															
๒๘	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบ
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>															
๓๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๕๔,๑๖๐	๕๘๕,๐๐๐	๖๑๗,๖๔๐	
๓๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๑	๑	๔๒๘,๗๖๐	-	-	-	-	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๒๘,๙๒๐	๔๕๔,๕๖๐	๔๘๑,๙๒๐	๕๑๐,๘๔๐	
๓๒	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก	-	-	-	-	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	กำหนดเพิ่ม
๓๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	
๓๔	สัตวแพทย์	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบ
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>															
๓๕	ขับรถบรรทุกเก็บขยะมูลฝอย		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๓๖	คนงานประจำรถขยะ		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐		-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	
	<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>															
๓๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๙๗,๖๔๐	๔๒,๐๐๐				๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๕๒๗,๕๒๐	๕๕๙,๒๐๐	๕๙๒,๘๐๐	
๓๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐					๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๐๐,๐๐๐	-				๑๘,๐๐๐	๑๙,๐๘๐	๒๐,๒๘๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๓๗,๐๘๐	๓๕๗,๓๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	-	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส															
๔๑	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส		-	-												รอกรมจัดสรร
๔๒	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑												เงินอุดหนุนจากกรมฯ
๔๓	ครู	ครู	๑	-												เงินอุดหนุนจากกรมฯ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๔๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑๕,๐๐๐)		๑	๑	๑๔๓,๔๐๐					๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๑๖๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๖๑,๔๐๐	อบต.สมทบ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล บ้านคุ้ม															
๔๕	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล บ้านคุ้ม		-	-												รอกรมจัดสรร
๔๖	ครู		๑	-												เงินอุดหนุนจากกรมฯ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)(๙,๔๐๐)		๑	๑	๘๓,๖๔๐					๓,๓๖๐	๓,๔๘๐	๓,๗๒๐	๘๗,๐๐๐	๙๐,๔๘๐	๙๔,๒๐๐	อบต.สมทบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง															
๔๘	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง		-	-												รอกรมจัดสรร
๔๙	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑			-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมฯ
	<u>กองสวัสดิการสังคม</u>															
๕๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๖๐๔,๐๘๐	๖๓๗,๙๒๐	๖๗๓,๖๘๐	
๕๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	-	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๓๕,๙๒๐	๕๖๘,๐๘๐	๖๐๒,๒๘๐	
๕๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	
๕๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>															
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๑๙,๑๒๐	-	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๙,๖๐๐	๒๒๘,๐๐๐	๒๓๗,๑๒๐	๒๔๖,๗๒๐	
	รวม (๔)												**๑๖,๗๘๓,๔๒๐**	**๑๗,๖๖๕,๙๒๐**	**๑๘,๕๙๙,๗๒๐**	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% (๕)	-											**๒,๕๑๗,๕๑๓**	**๒,๖๔๙,๘๘๘**	**๒,๗๘๙,๙๕๘**	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น(๖)												**๑๙,๓๐๐,๙๓๓**	**๒๐,๓๑๕,๘๐๘**	**๒๑,๓๘๙,๖๗๘**	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี(๗)												**๒๙.๓๗**	**๓๐.๐๒**	**๓๐.๖๘**	

ตรวจถูกต้อง

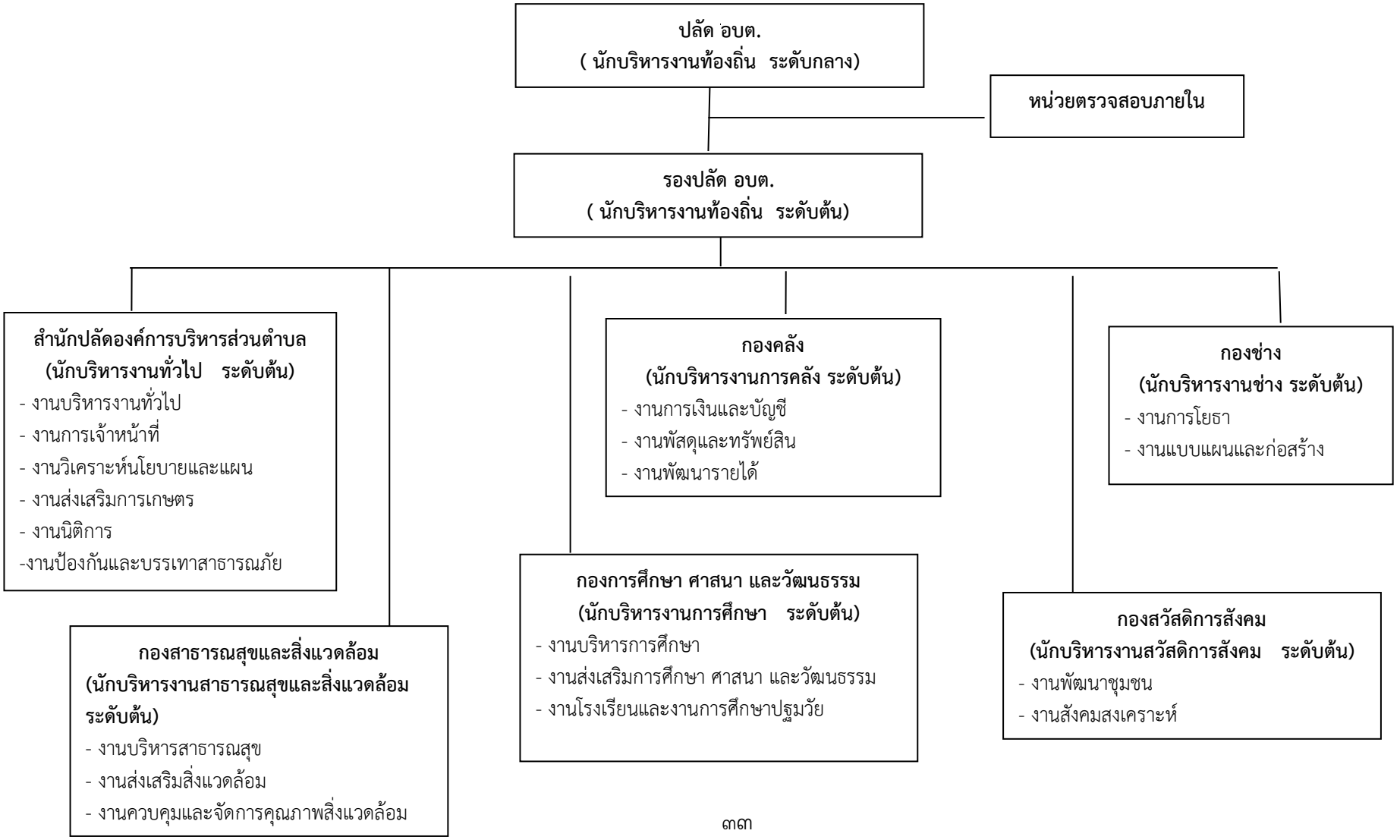
(นายอดุลย์ คันทะเรศร์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล

ตารางแสดงค่าใช้จ่ายกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)
ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๖๓,๗๙๙,๖๓๖ บาท

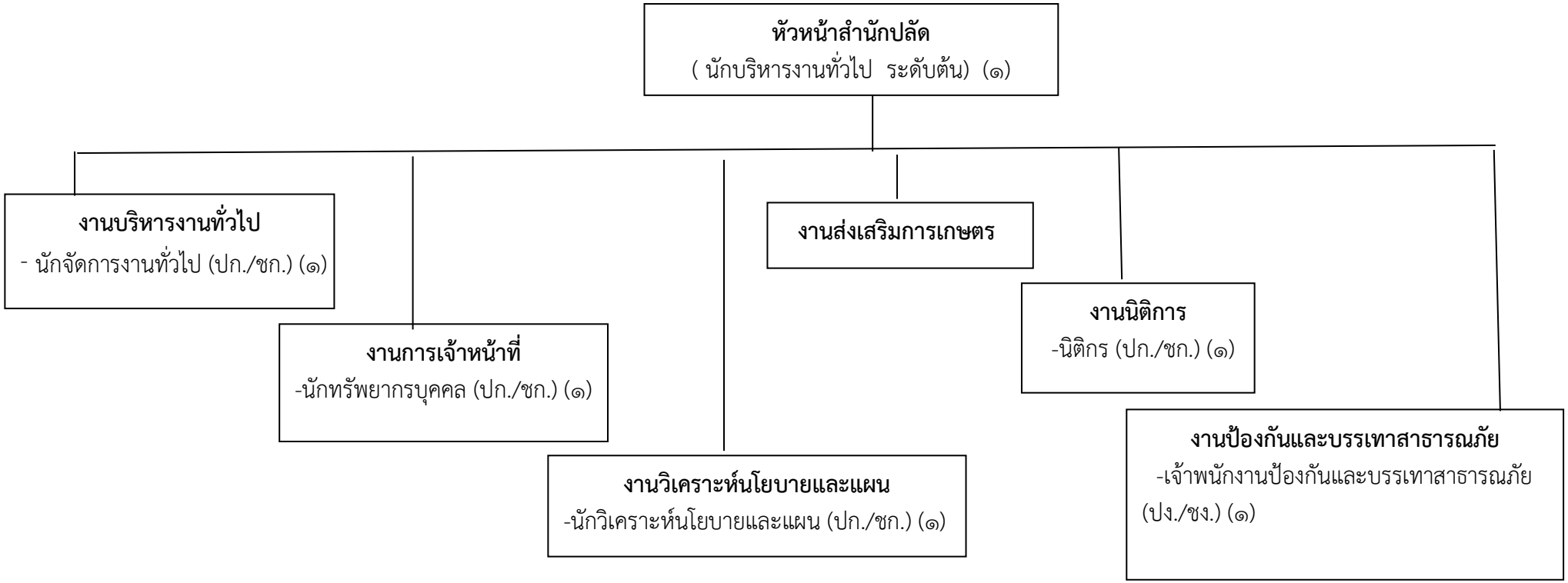
รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๗๐	ปีงบประมาณ ๒๕๗๑	ปีงบประมาณ ๒๕๗๒
งบประมาณการรายจ่าย	๖๕,๗๑๓,๖๒๕	๖๗,๖๘๕,๐๓๔	๖๙,๗๑๕,๕๘๕
ค่าใช้จ่าย ๔๐%	๒๖,๒๘๕,๔๕๐	๒๗,๐๗๔,๐๑๔	๒๗,๘๘๖,๒๓๔
ค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล			
- เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	๑๖,๗๘๓,๔๒๐	๑๗,๖๖๕,๙๒๐	๑๘,๕๙๙,๗๒๐
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒,๕๑๗,๕๑๓	๒,๖๔๙,๘๘๘	๒,๗๘๙,๙๕๘
รวม	**๑๙,๓๐๐,๙๓๓**	**๒๐,๓๑๕,๘๐๘**	**๒๑,๓๘๙,๖๗๘**
คิดเป็น %	**๒๙.๓๗**	**๓๐.๐๒**	**๓๐.๖๘**

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.



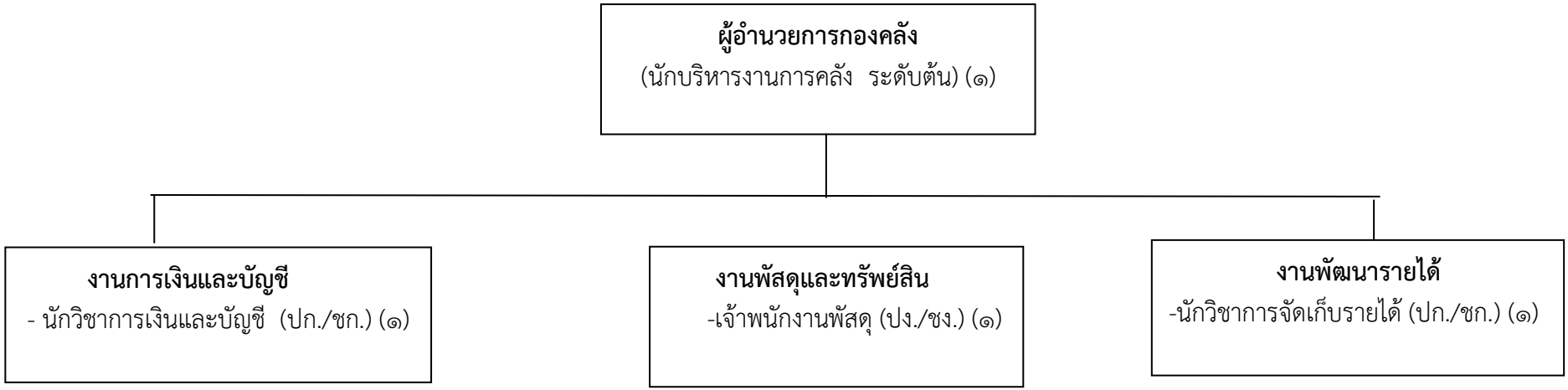
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ภารโรง (๑),ปฏิบัติหน้าที่ตกแต่งสวน(๑),ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกน้ำ(๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ ขับรถยนต์ (๒)

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

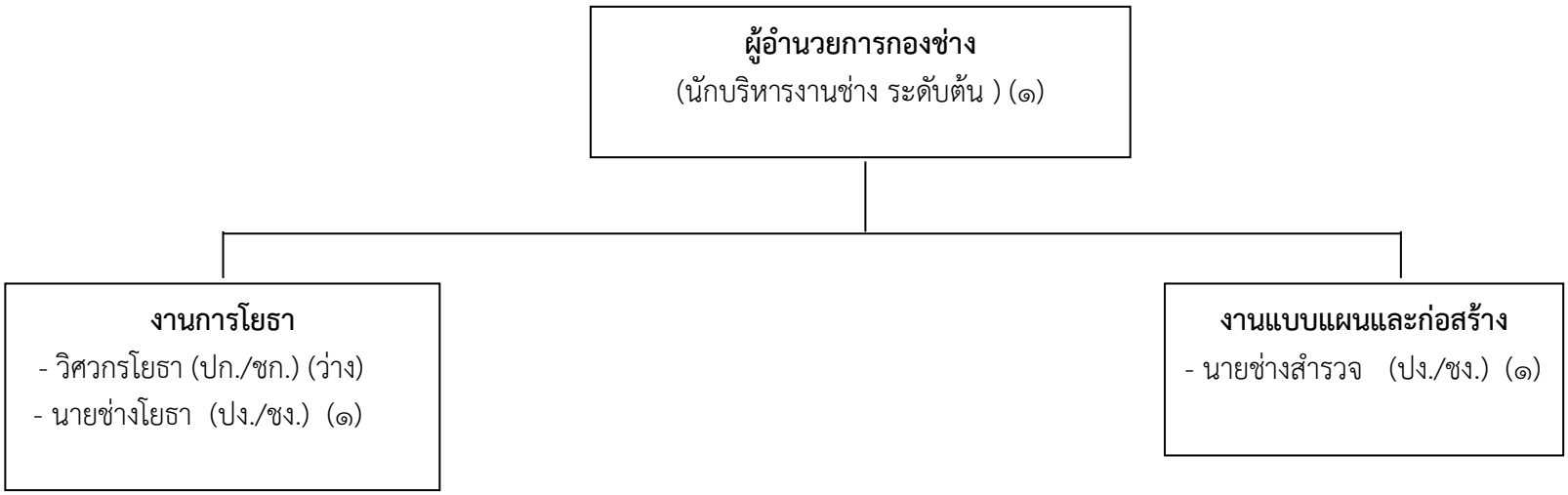
โครงสร้างกองคลัง



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

ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๒	๑	๓	-

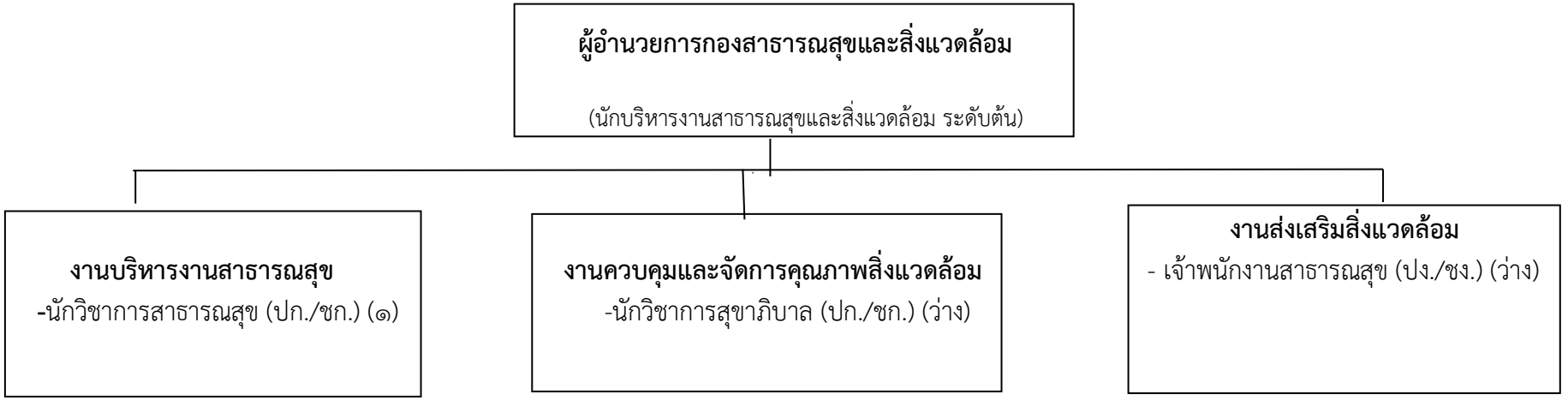
โครงสร้างกองช่าง



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

ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๑	๒	๒

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



พนักงานจ้างทั่วไป ขับรถบรรทุกเก็บขยะมูลฝอย (๒),คนงานประจำรถขยะ(๔)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๒	๑	-	๖

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานบริหารการศึกษา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (ว่าง)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (ว่าง)

งานโรงเรียนและงานการศึกษาปฐมวัย

สถานศึกษาในสังกัด

<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส</u>
- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส
- ครู (๒)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑)

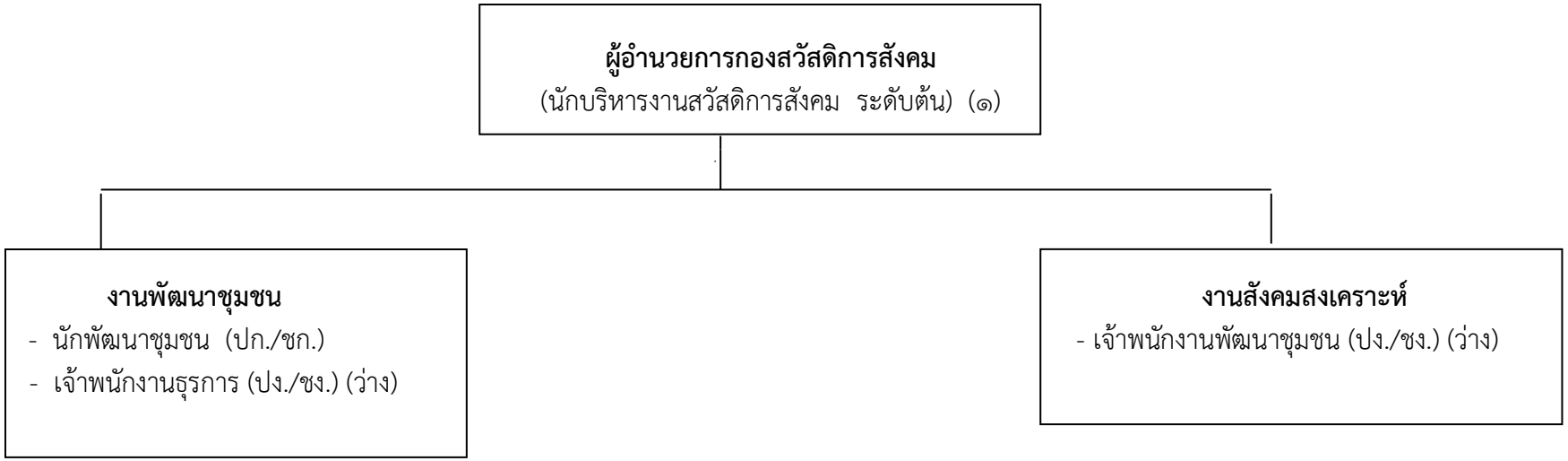
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล บ้านคุ้ม</u>
- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเล บ้านคุ้ม
- ครู (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ดูแลเด็ก (๑)

<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง</u>
- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง
- ครู (๑)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๒	๔	๒	-

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (๑)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๒	๑	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ -

ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล 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	๗๒๓,๘๔๐ (๖๐,๓๒๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๙๑,๘๔๐
๒.	-ว่าง-		๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐ (๓๓,๔๙๕x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๓,๙๔๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๓	นางสาวสมฤดี เต็มดี	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๗๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐
	สำนักปลัด อบต.											
๔	นางภัชรินทร์ พุ่มอรัญ	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๗๒,๑๖๐
๕	นายโกมิฬ ยาธรรม	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐x๑๒)	-	-	๕๓๐,๑๖๐
๖	นางพิมพา มาป๊อก	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐X๑๒)	-	-	๔๗๖,๑๖๐
๗	นางนิตยา คำสี	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๘๙,๘๔๐ (๔๐,๘๒๐x๑๒)	-	-	๔๘๙,๘๔๐
๘	นางขนิษฐา พรมแก้ว	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๔๔๒,๒๐๐ (๓๖,๘๕๐X๑๒)	-	-	๔๔๒,๒๐๐
๙	พ.จ.อ.สุพล สังข์ทอง	ปวส.	๗๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๗๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๔๘๑,๙๒๐ (๔๐,๑๖๐X๑๒)	-	-	๔๘๑,๙๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐	นายพร้อมพงศ์ สุวรรณรอด	ม.๖					ขับรถยนต์	-	๒๑๘,๖๔๐ (๑๘,๒๒๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๖๔๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๑๑	นายสมคิด คำพันธ์	ไม่จำกัดวุฒิ					นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายศุมิตร ฟูใจ	ไม่จำกัดวุฒิ					คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายชลอ บุญอยู่	ไม่จำกัดวุฒิ					คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<u>กองคลัง</u>											
๑๔	นางประกาย ไชยอิ่นคำ	ป.ตรี	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๘๓,๙๒๐ (๔๘,๖๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๒๕,๙๒๐
๑๕	นางสาววาสนา กาพิน	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๔๖๙,๒๐๐ (๓๙,๑๐๐x๑๒)	-	-	๔๖๙,๒๐๐
๑๖	นางสาวจารุณี แสวงรุจิธรรม	ปวส.	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๔๑๘,๖๘๐ (๓๔,๘๙๐x๑๒)	-	-	๔๑๘,๖๘๐
๑๗	นางสาวมณีรัตน์ อุดใจ	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๗๖,๑๖๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๑๘	นางรำไพร ตรงนิติธรรม	ปวช.					ผช.จพง.การเงินและบัญชี		๒๒๔,๔๐๐ (๑๘,๗๐๐X๑๒)	-	-	๒๒๔,๔๐๐
๑๙	นางสาวนภาพร รัตนสากล	ปวช.					ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		๒๒๓,๒๐๐ (๑๘,๖๐๐X๑๒)	-	-	๒๒๓,๒๐๐
๒๐	นายสุทัน แก้วผงสุข	ปวช.					ผช.จพง.พัสดุ		๑๙๔,๐๔๐ (๑๖,๑๗๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๐๔๐
	<u>กองช่าง</u>											
๒๑	นายอภิเษก พุ่มอรัญ	ป.ตรี	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๘,๑๖๐
๒๒	นายวิเชียร สุกชาง	ปวส.	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๓๕๗,๐๐๐ (๒๙,๗๕๐x๑๒)	-	-	๓๕๗,๐๐๐
๒๓	นายพิเชษฐ์ ขำน้ำคู้	ปวส.	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ชำนาญงาน	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ชำนาญงาน	๓๙๘,๘๘๐ (๓๓,๒๔๐x๑๒)	-	-	๓๙๘,๘๘๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๔	-ว่าง-	ป.ตรี				๗๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๒๕	นายสมภพ บัวเลิศ	ปวช.					ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	๒๒๑,๐๔๐ (๑๘,๔๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๐๔๐
๒๖	ว่าที่ร้อยตรีสมพร ทองโม้	ปวช.					ผช.นายช่างสำรวจ	-	๒๑๖,๙๖๐ (๑๘,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๖,๙๖๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๒๗	นายกิตติศักดิ์ มาต้น	ไม่จำกัดวุฒิ					คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>											
๒๘	นายตระกูล สีสด	ป.ตรี	๗๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๗๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๒๙	นางสาวจันทร์ทิพย์ น้อยบุตร	ป.ตรี	๗๔-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๗๔-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๔๒๘,๗๖๐ (๓๕,๗๓๐x๑๒)	-	-	๔๒๘,๗๖๐
๓๐	-ว่าง-	ป.ตรี	-	-	-	๗๔-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๑	-ว่าง-	ปวช./ปวส.	-	-	-	๗๔-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๓๒	นายวิรัตน์ ขวัญมุข	ไม่จำกัดวุฒิ					ขับรถบรรทุกเก็บขยะมูลฝอย		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายเด่น ยอดถา	ไม่จำกัดวุฒิ					คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๔	นายรวย ปัญแก้ว	ไม่จำกัดวุฒิ					คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายยงยุทธ ด้วงอินทร์	ไม่จำกัดวุฒิ					ขับรถบรรทุกเก็บขยะมูลฝอย		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายมณเฑียร แก้วส่วาง	ไม่จำกัดวุฒิ					คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายภาณุพงศ์ เทพจัน	ไม่จำกัดวุฒิ					คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>											
๓๘	นางฐิติรัตน์ อยู่สุข	ปริญญาโท	๗๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๙๗,๖๔๐ (๔๑,๔๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๙,๖๔๐
๓๙	นางสาววรรณนิสา ชมภู	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๗๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๐๐,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๐,๐๐๐
๔๐	-ว่าง-					๗๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔๑	-ว่าง-	ปวช./ปวส.	-	-	-	๗๔-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส											
๔๒	นางยุพาภรณ์ วงษ์พุฒิ	ป.โท	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๓๙	ครู	ค.ศ.๒	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๓๙	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมฯ
๔๓	-ว่าง-		๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๒	ครู		๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๒	ครู		-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมฯ
๔๔	-						ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส		-	-	-	รอกรมจัดสรร

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๕	นางสุปราณี จุลสรายุทธพิชัย	ป.ตรี					ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑๔๓,๔๐๐ (๑๑,๙๕๐X๑๒)	-	-	๑๔๓,๔๐๐ (อบต.สมทบ)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดห้องสูง											
๔๖	นางสาวเกตุทิพย์ คำแย้ม	ป.โท	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๐	ครู	ค.ศ.๒	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๐	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมฯ
๔๗	-						ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส		-	-	-	รอกรมจัดสรร
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนาทะเลบ้านคุ้ม											
๔๘	-ว่าง-		๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๑			๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๑			-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมฯ
๔๙	-						ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้ำใส		-	-	-	รอกรมจัดสรร
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๕๐	นางสาวกัลยารัตน์ มหุวรรณ์	ปวช.					ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๘๓,๖๔๐ (๖,๙๗๐X๑๒)	-	-	๘๓,๖๔๐ (อบต.สมทบ)
	<u>กองสวัสดิการสังคม</u>											
๕๑	นางรสสุคนธ์ นาคน้อย	ปริญญาโท	๗๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๗๒,๑๖๐
๕๒	นางสาวอุษณี ขวัญมุข	ป.โท	๗๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๗๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐x๑๒)	-	-	๕๐๕,๕๖๐
๕๓	-ว่าง-	ปวช./ปวส.				๗๔-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๕๔	-ว่าง-	ปวช./ปวส.				๗๔-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๕๕	นายคมสัน ยศสม	ปวช.					ผช.จพง.พัฒนาชุมชน		๒๑๙,๑๒๐ (๑๘,๒๖๐x๑๒)	-	-	๒๑๙,๑๒๐

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 องค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานตลอดเปิดกว้างกลไกลหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาครัฐส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะเป็นอะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานส่วนตำบลชัยจุมพลพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแต่กต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****

ภาคผนวก