

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง
อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

สำนักปลัด
งานการเจ้าหน้าที่
โทร. ๐-๔๒๑๕-๑๐๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง เพื่อขอความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด)

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๙ เห็นชอบแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

ข้อ ๓ ให้สิ้นสุดแผนอัตรากำลังเดิม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายอาจอง กองมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมมีซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โดยสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อรองรับบุคลากรตามโครงการถ่ายโอนซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) จักได้พิจารณาดำเนินการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบการในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง
สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
สิงหาคม ๒๕๖๙

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕-๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖-๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘-๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐-๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙-๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗-๔๔
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕-๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙-๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๐

<u>ภาคผนวก</u>

- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- เอกสารหมายเลข ๑ - ๖
- ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลัง
- แบบเสนอ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี พิจารณา

****

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น เช่น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี)พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจอำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลนโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงาน

ผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ

อัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองและงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศกซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี

วิสัยทัศน์

"เมืองน่าอยู่ ศูนย์กลางการค้า แหล่งอุตสาหกรรมการเกษตร
พัฒนาระบบนิเวศและธรรมชาติเพื่อการท่องเที่ยว"

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
๑. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ	๑.๑ พัฒนาจังหวัดอุดรธานีให้เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	๑.๑.๑ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการค้าและการลงทุนในจังหวัดอุดรธานี	๑.พัฒนาระบบฐานข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด ๒.พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมผู้ประกอบการ SMEs ทั้งรายเก่าและรายใหม่ที่มีความต้องการของตลาด ๓.ช่วยแสวงหาตลาดให้แก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมการเกษตรปลอดภัยและภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ ๔.พัฒนาความร่วมมือทางการค้าการลงทุนกับประเทศเพื่อบ้านและในกลุ่มประเทศความร่วมมือทางเศรษฐกิจ
	๑.๒ สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ของจังหวัดอุดรธานีมีคุณภาพมาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการเพิ่มมูลค่าจำหน่วยผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น	๑.การจัดทำแผนส่งเสริมการตลาดผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีคุณภาพ
		๒.๒.๒ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น	๑.เพิ่มศักยภาพผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น ๒.ยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
๒.ยุทธศาสตร์ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	๒.๑ คนอุดรธานีมีคุณภาพ	๒.๑.๑ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียนที่ได้รับการศึกษาต่อในภาคบังคับ	๑.ยกระดับการศึกษาของคนอุดรธานี
	๒.๒ คนอุดรธานีมีสุขภาพที่ดี	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาสังคมและคุณภาพชีวิต	๑.แก้ไขปัญหาพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพของประชาชน
	๒.๓ เพื่อบริหารจัดการแบบบูรณาการให้สังคมทุกระดับเข้มแข็งและปลอดภัย	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งช่วยเหลือและพัฒนาคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสให้สามารถพึ่งตนเองได้มากที่สุด ๒.พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อคุณภาพชีวิต
		๒.๓.๒ ระดับความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด	๑.เสริมสร้างความสงบสุขให้สังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
		๒.๓.๓ ระดับความสำเร็จของการรักษาความปลอดภัยโดยเน้นอุบัติเหตุจราจรทางบก	๑.พัฒนาปรับปรุงแก้ไขปัญหาพื้นที่เสี่ยงที่เป็นต้นเหตุของภัยต่างๆ ๒.ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงที่เป็นต้นเหตุของภัยต่างๆ โดยเฉพาะด้านการจราจร
		๒.๓.๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐจังหวัดอุดรธานี	๑.การบริหารจัดการแบบองค์รวมทั้งด้านการจัดทำแผนการประชุมปรึกษาหารือ การติดตามและประเมินผล และการดำเนินการที่เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อสังคมเข้มแข็ง
	๒.๔ ครอบครัวและชุมชนเข้มแข็ง	๒.๔.๑ ระดับความสำเร็จของการสนับสนุน/ส่งเสริมการพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชน	๑.ส่งเสริมการพัฒนาผู้นำชุมชน กลุ่ม/องค์กรชุมชน และเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒.ส่งเสริมการพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชนด้วยกระบวนการแผนชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
๓.ยุทธศาสตร์ด้านการเกษตร	๓.๑ เพิ่มผลผลิตสินค้าเกษตรและลดต้นทุนการผลิตสินค้าที่เป็นเศรษฐกิจหลักของจังหวัด	๓.๑.๑ ผลิตภัณฑ์มวลรวม % (GPP) ของจังหวัดอุดรธานีสาขาการเกษตรเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี	๑.การพัฒนาสินค้าเกษตร/เพิ่มประสิทธิภาพ/สร้างมูลค่าเพิ่ม
	๓.๒ ผลิตสิ้นค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ที่ปลอดภัยมีคุณภาพได้มาตรฐาน	๓.๒.๑ ระดับความสำเร็จของสินค้าปลอดภัยได้มาตรฐาน	๑.สร้างมาตรฐานสินค้า GAP/เกษตรอินทรีย์
	๓.๓ เกษตรกรมีอาชีพมั่นคงพ้นความยากจน	๓.๓.๑ร้อยละจำนวนครัวเรือเกษตรกรที่ยากจนลดลงต่อปี	๑.สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและองค์กรการเกษตรกร
	๓.๔ บริหารจัดการทรัพยากรธรราชาติด้านการเกษตรให้มีประสิทธิภาพ	๓.๔.๑ ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการทรัพยากรดินและน้ำ	๑.บริหารจัดการทรัพยากรทางการเกษตร ๒.การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๓.พัฒนาปัจจัยพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการเกษตร
๔.ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว	๔.๑ ธุรกิจการท่องเที่ยว การบริการเป็นตัวแปรที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างงานและกระจายรายได้	๔.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพด้านการท่องเที่ยว	๑.พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเดิมและแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ๒.พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการให้บริการและปัจจัยสนับสนุนการท่องเที่ยวทั่งในด้านบุคลากร โครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัย
๕.ยุทธศาสตร์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕.๑ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของจังหวัดแบบบูรณาการ	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.พัฒนาระบบข้อมูลกลางที่สามารถเชื่อมต่อและเข้าถึงได้ทุกกลุ่มผู้ใช้ ๒.การจัดทำแผนแม่บทแบบบูรณาการ ๓.การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ ๔.ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ๕.การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖.พัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน
๕ ประเด็นยุทธศาสตร์	๑๒ เป้าประสงค์	๑๖ ตัวชี้วัด	๓๑ กลยุทธ์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนา

วิสัยทัศน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ยึดขอบข่ายแนวทางการดำเนินงานในช่วงปัจจุบันและในอนาคตที่องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงจะดำเนินการด้วยความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้สำเร็จ เป็นผลรูปธรรม

วิสัยทัศน์

"ชุมชนน่าอยู่ คู่หลักธรรมาธิบาล การเกษตรพอเพียง"

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรกรรมในรูปแบบเกษตรปลอดภัย

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล และนโยบายเร่งด่วนของรัฐ

๒.๓ เป้าประสงค์

๑.เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

๒.เพื่อส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรมของชุมชนให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

๓.เพื่อปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ในการดำเนินชีวิตในสังคม

๔.เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์โดยวิถีวัฒนธรรมชุมชน และส่งเสริมงานด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

๕.เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำจัดขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี และจัดการมลพิษต่างๆ

๖.เพื่อบริหารจัดการภาครัฐแบบมีส่วนร่วม สร้างความพึงพอใจในการให้บริการ และเกิดประโยชน์แก่ประชาชน

๒.๔ ตัวชี้วัดตามประเด็นยุทธศาสตร์

๒.๔.๑ ด้านการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

- ระดับความสำเร็จของกิจกรรม/โครงการที่เสริมสร้างความสงบสุขในสังคม สร้างชุมชนให้เข้มแข็งพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ และยกระดับคุณภาพชีวิต

๒.๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรกรรมในรูปแบบเกษตรปลอดภัย

- ระดับความสำเร็จของเกษตรกรที่ได้รับการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงการพัฒนาการเกษตรแบบยั่งยืนและในรูปแบบเกษตรปลอดภัย

๒.๔.๓.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นที่ได้มาตรฐาน

๒.๔.๔ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ระดับความสำเร็จของกิจกรรม/โครงการที่เสริมสร้างการมีส่วนร่วมดูแลรักษาอนุรักษ์ฟื้นฟูเพื่อจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

- ระดับความสำเร็จของกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และสืบสาน

๖.ด้านการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล และนโยบายเร่งด่วนของรัฐ

- ความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ (จากการตอบแบบสำรวจความคิดเห็น)

๒.๕ ค่าเป้าหมายระดับ ๕

๒.๖ กลยุทธ์

๒.๖.๑ การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

- เสริมสร้างความสงบสุขในสังคม สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ส่งเสริมกิจกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย ลดความสูญเสีย และช่วยเหลือผู้ประสบภัย

- ส่งเสริมศักยภาพการรวมกลุ่มประกอบอาชีพเสริม การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีรายได้เสริม

- ส่งเสริม พัฒนา และจัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสผู้ยากไร้

- ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และการกีฬาของเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป

- ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนให้มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง รวมทั้งป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ

๒.๖.๒ การพัฒนาเกษตรกรรมในรูปแบบเกษตรปลอดภัย

- ส่งเสริมและพัฒนาด้านเกษตรกรรมและผลิตภัณฑ์การเกษตรให้มีคุณภาพสร้างมูลค่าเพิ่ม ลดต้นทุนการผลิต

๒.๖.๓ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมบำรุงถนน สะพาน ให้การคมนาคมเป็นไปด้วยความสะดวก และปลอดภัยมีการจัดทำและบังคับใช้ผังเมืองรวมในชุมชนที่เหมาะสมเพื่อสร้างความน่าอยู่ให้กับชุมชน

- พัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพระบบประปา สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน ขยายเขตประปาในหมู่บ้านและพัฒนาระบบประปาให้ดื่มได้

- การบริการด้านไฟฟ้าแรงต่ำ ไฟฟ้าส่องสว่าง และความจำเป็นพื้นฐานอื่นๆ

- ก่อสร้าง ซ่อมแซม ขุด /ขุดลอกแหล่งกักเก็บน้ำ ว่างท่อส่งน้ำ ทางระบายน้ำ คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตร ฝายน้ำล้น ประตูกั้นน้ำ

๒.๖.๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมและพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ จัดหาถังขยะ แหล่งทิ้งขยะ การกำจัดขยะมูลฝอย และมลพิษต่างๆ อย่างถูกวิธี

๒.๖.๕ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

- ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟู สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและทะนุบำรุงศาสนา พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๒.๖.๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล และนโยบายเร่งด่วนของรัฐ

- พัฒนา เพิ่มศักยภาพ ประสิทธิภาพขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์ในการให้บริการ และปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาธิบาลและนโยบายเร่งด่วนของรัฐ

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

จากทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ แนวทางการดำเนินการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ **"พัฒนาคุณภาพชีวิต ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเน้นเรื่องโครงสร้างพื้นฐานทำการเกษตรก้าวหน้า เร่งแก้ไขปัญหาขาดแคลนน้ำ"**

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตโดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ แผนชุมชม และนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงเป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทางในการบรรลุบนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับศักยภาพท้องถิ่น และปัญหา/ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสำคัญต่อองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ทั้งนี้เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นแผนพัฒนาที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้มุ่งสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงนั้น ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ เพื่อสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ในปัจจุบันเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อม

ภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า "ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน" สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength - s) จุดอ่อน (Weak-W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง โดยใช้เทคนิค SWOT analysis มีดังนี้

ปัจจัยภายใน

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานมีส่วนดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จซึ่งจะพิจารณา ในด้านต่างๆ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีจุดแข็งดังต่อไปนี้

๑. เป็น อบต. ที่มีพื้นที่กว้างใหญ่ มีความพร้อมทางด้าน โครงสร้างพื้นฐานในระดับปานกลาง และมีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

๒. ตั้งอยู่ใกล้กับเขตเมือง การเดินทางเพื่อติดต่อหน่วยงานราชการที่อำเภอใช้เวลาไม่มาก และอัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับที่ค่อนข้างดี

๓. ชุมชน มีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

๔. ประชาชน ชุมชน องค์กรเอกชนให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานของ อบต. โดยตลอด

๕. มีศาสนสถานที่มีความสำคัญตามประวัติศาสตร์ที่เป็นที่เคารพเลื่อมใส ที่ยึดเหนี่ยวทางใจของชุมชน

๖. เป็นพื้นที่ที่มีภูมิทัศน์ที่เหมาะสมที่จะเป็นเมืองน่าอยู่ น่าอาศัย และเหมาะทำการเกษตร

๗. มีพื้นที่ที่มีลำห้วย เกษตรกรจำนวนมากสามารถมีแหล่งน้ำเพื่อเพาะปลูกหลังฤดูทำนา มีอาชีพเสริมทำให้มีรายได้เพิ่ม

๘. มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ เชิงประวัติศาสตร์ และเชิงวัฒนธรรม ที่เหมาะแก่การพัฒนา ส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ในอนาคต

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในพื้นที่ว่ามีส่วนเสีย ความอ่อนแอ ข้อจำจัด ความไม่พร้อม ซึ่งจะพิจารณาในด้านต่างๆ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีจุดอ่อน ดังต่อไปนี้

๑. ปัญหาการขาดการสนับสนุนในด้านงบประมาณ ในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ รวมถึงการพัฒนาสถานที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

๒. การขาดระบบขนส่งสาธารณะที่มีประสิทธิภาพรองรับการเดินทางติดต่อหน่วยงานราชการ รวมถึงติดต่อทำธุรกิจของประชาชนในพื้นที่

๓. ปัญหาขาดที่ดินทำกิน ที่ดินทำกินไม่พอเพียง ที่ดินไม่มีเอกสารสิทธิ์ การบุกรุกที่สาธารณะของประชาชนยังมีอยู่บ้าง

๔. การเข้าถึงแหล่งเงินทุน เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ

๕. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้นอันอาจเป็นสาเหตุมลพิษทางอากาศส่งผลต่อสุขภาพของประชาชน

๖. ปัญหาการเดินทางเพื่อขายแรงงานนอกพื้นที่ ทำให้ครอบครัวขาดความอบอุ่น ปัญหาสิ่งเสพติด วัยรุ่นทะเลาะวิวาท คนชราถูกทอดทิ้งตามมา

๗. ปัญหาเกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง โดยเฉพาะการใช้ปุ๋ยเคมี สารเคมีต่างๆ กำจัดวัชพืชและศัตรูพืช ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อสุขภาพร่างกายของเกษตรกร รวมทั้งส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอีกด้วย

ปัจจัยภายนอก

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อม เหตุการณ์สถานการณ์ของโลก ของประเทศ และอื่นๆ ที่เกิดขึ้น จะส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรที่เป็น ประโยชน์ หรือเป็นโอกาสอันดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล โดยพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและเทคโนโลยี ซึ่งมีดังนี้

๑. รัฐมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม เพื่อการพัฒนาเด็ก เยาวชนสตรี คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ รวมถึงผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๒. รัฐมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดปัญหาด้านสุขภาพอนามัย เช่น หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. แนวโน้มการท่องเที่ยวของโลกเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงสุขภาพและไทยเป็นครัวโลก

๔. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

๕. หน่วยงานราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์การบริหารส่วนตำบล

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ในการจัดการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์สุขสูงสุดของประชาชนตาม ที่กำหนดไว้ใน พรบ. ได้ในระดับหนึ่ง

๗. รัฐมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

๘. พระราชบัญญัติด้านการศึกษาได้สนับสนุนให้มีการจัดการการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง

๙. ราคาน้ำมันมีการปรับลดลงมากกว่าใน ๓ - ๔ ปีที่ผ่านมา ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น และต้นทุนในการผลิตของเกษตรกร

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat – T) เป็นการศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค หรือภาวะคุกคามที่ก่อให้เกิดผลเสียหรือเป็นข้อจำกัดต่อชุมชน โดยต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและเทคโนโลยี ซึ่งมีอุปสรรค ดังนี้

๑. การขยายตัวของในชุมชน และการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรภายในตำบล ส่งผลให้ประชาชนมีระดับความต้องการในการบริการสาธารณสุขสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการบริการด้านสาธารณสุขให้แก่ประชาชนได้อย่างไม่ครอบคลุมและทั่วถึง

๒. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในชุมชนลืมรากฐานทางวัฒนธรรมหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น

๓. สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ รวมทั้งปัญหาความแห้งแล้งหรือฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล ส่งผลต่อเกษตรกร และการพัฒนาท้องถิ่นด้วย

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

สภาพปัญหาที่สำคัญและต้องการการแก้ไขของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง จากแผนชุมชนโดยการจัดเวทีประชาคมหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานหรือข้อมูล จปฐ. และข้อมูล กชช.๒ค (ข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน) ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบ้านผือ ประจำปี ๒๕๕๙

สภาพปัญหา ข้อมูล จปฐ. แบ่งออกเป็น

๑. ปัญหาด้านสุขภาพและอนามัย

๑.๑ ภาวะที่แม่ต้องไปทำงานต่างพื้นที่ ทำให้ไม่ได้เลี้ยงดูบุตรด้วยตนเอง ส่งผลให้เด็กแรกเกิดไม่ได้กินนมแม่อย่างเดียวติดต่อกันน้อยกว่า ๖ เดือน

๑.๒ ครัวเรือนมีการกินอาหารที่ไม่ถูกสุขลักษณะ สาเหตุเกิดจากขาดความเข้าใจ ไม่เอาใจใส่การกินอาหารตามหลักโภชนาการ รวมถึงความเคยชิน และวิถีของชุมชน

๑.๓ ยังมีประชาชนที่ขาดความรู้ ความเข้าใจถึงภัยจากการใช้ยาเพื่อบำบัด บรรเทาอาการเจ็บป่วยเบื้องต้นที่ไม่เหมาะสม

๑.๔ ปัญหาการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีของคนอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป เพื่อคัดกรองความเสี่ยงต่อโรค เช่น ตรวจคัดกรองเบาหวาน ความดันโลหิต ยังไม่ครอบ ๑๐๐% การปฏิบัติงานของ รพ.สต./ อสม. ควรเพิ่มการดำเนินการโดยเน้นการให้ความรู้ เฝ้าระวังสุขภาพในเชิงรุก

๑.๕ คนอายุ ๖ ปี ขึ้นไป บ้างครัวเรือนยังไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการออกกำลังกาย การเคลื่อนไหวร่างการ หรือออกแรงทำงานวันละ ๓๐ นาที อย่างน้อยสัปดาห์ละ ๓ วัน ซึ่งอาจส่งผลต่อสุขภาพร่างกาย หรือทำให้เจ็บป่วยได้

๒. ปัญหาด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม

จากผลสรุปการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ปี ๒๕๕๙ ระดับหมู่บ้าน ในหมวดที่ ๒ มีบ้านอาศัย (คนไทยมีบ้านอาศัยและสภาพแวดล้อมเหมาะสม) จาก ๘ ตัวชี้วัด ปรากฏว่า มี ๗ หมู่บ้าน (ม.๓, ๔, ๗, ๘, ๑๐, ๑๕, ๑๖) ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดทั้ง ๘ ตัวชี้วัดประกอบด้วย

๒.๑ ครัวเรือนไม่มีความมั่นคงในที่อยู่อาศัย บ้านมีสภาพไม่ถาวร หมายความว่ามีความกังวลว่าบ้านที่อยู่อาศัยจะมีความคงทนอยู่ได้น้อยกว่า ๕ ปี หรืออาจมีน้ำท่วมถึงในช่วงฤดูฝน

๒.๒ ปัญหาเรื่องน้ำสะอาดสำหรับดื่มและบริโภคไม่เพียงพอ (เฉลี่ย ๕ ลิตร/คน/วัน) โดยที่น้ำดื่มและบริโภคยังไม่ได้ผ่านเกณฑ์การรับรองว่าสะอาดใช้ดื่มได้

๒.๓ ครัวเรือนมีน้ำใช้ไม่เพียงพอตลอดปี สาเหตุเกิดจากแหล่งน้ำชุมชน/บ่อบาดาล/ประปา แห้งขอด ชำรุดไม่มีภาชนะเก็บน้ำเพียงพอ กิจกรรมการพัฒนาต้องดำเนินการขุดบ่อบาดาลเพิ่ม ขุดลอกแหล่งกักเก็บน้ำอุปโภค จัดหาภาชนะรองรับน้ำไว้ใช้ รวมถึงปรับปรุง ซ่อมแซมระบบประปาและบริหารจัดการน้ำที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๔ ครัวเรือนไม่มีการจัดบ้านเรือนให้เป็นระเบียบเรียบร้อยสะอาด ถูกสุขลักษณะ โดยขาดความเอาใจใส่ ไม่ให้ความสำคัญในการรักษาความสะอาดบ้านเรือนเพื่อความสวยงาม

๒.๕ ครัวเรือนได้ถูกรบกวนจากมลพิษ (ไม่ว่าจะเป็นจากเสียง ฝุ่น กลิ่น น้ำเสีย ขยะของเสียง) ส่งผลต่อการเจ็บป่วย เกิดความวิตก กังวล

๒.๖ ครัวเรือนยังไม่มีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันเหตุจากอุบัติเหตุเมื่อขับขี่ยานพาหนะ เหตุจากเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุบัติเหตุจากการประกอบอาชีพ

๒.๗ ครัวเรือนยังไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่ดีพอ ไม่ว่าจะเป็นการถูกลักทรัพย์ วิ่งราวปล้น ต้มตุ๋น การทำอนาจาร ข่มขืน กระทำชำเรา ทำร้ายร่างกาย หรือถูกบุกรุกที่อยู่อาศัย ซึ่งต้องมีการเฝ้าระวังการมั่วสุมของเยาวชนกลุ่มเสี่ยง ที่อาจสร้างความเดือดร้อนรำคาญ รวมทั้งระวังภัยจากผู้ที่จะมีภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๘ ครัวเรือนขาดความอบอุ่น ซึ่งอาจเป็นกรณีครอบครัวแตกแยก หรือผู้สูงอายุอยู่เพียงลำพังบุตรหลานไปทำงานต่างถิ่น ไม่มีคนดูแล หรือสมาชิกในครัวเรือนไม่ได้อยู่ด้วยกันอย่างพร้อมหน้า ต้องดิ้นรนหาเลี้ยงชีพ ให้ได้มาซึ่งเงินเพื่อดำรงชีพและส่งเสียบุตรเล่าเรียน

๓. ปัญหาด้านการศึกษา

๓.๑ ยังมีเด็กอายุ ๓-๕ ปีเต็ม ๒ คน จาก ๑๖ คน ในบ้านจำปาดง หมู่ที่ ๓ ที่ไม่ได้รับบริการเลี้ยงดูเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน เกิดจากพ่อแม่ไม่ใส่ใจให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน ไม่มีการฝึกบุตรหลานให้สามารอยู่กับคนอื่นเพื่อเป็นการริเริ่มการฝึกใฝ่การศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียน

๓.๒ มีเด็กอายุ ๖-๑๔ ปี บ้านขัวล้อ หมู่ที่ ๙ จำนวน ๑ คน จากทั้งหมด ๘๐ คน ที่ไม่ได้รับการศึกษาภาคบังคับหรือไม่ได้เรียนจนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ซึ่งสาเหตุอาจเกิดจากการขาดแรงจูงใจ การสอนแนะที่ดี รวมทั้งขาดแคลนปัจจัย ทุนเพื่อการศึกษา

๓.๓ มีเด็กจบชั้น ม.๓ ไม่ได้เรียนต่อชั้น ม.๔ หรือเทียบเท่า (บ้านวังสวย หมู่ที่ ๕)

๓.๔ ยังมีคนอายุ ๑๕-๖๐ ปีเต็ม๑ คน (บ้านเหล่าคราม หมู่ที่ ๑๗) ที่ไม่สามารถอ่าน เขียน ภาษาไทย และคิดเลขอย่างง่ายได้

๔.ปัญหาด้านการมีงานทำและมีรายได้

๔.๑ คนอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี (บางส่วน) ไม่มีรายได้และไม่มีอาชีพ

๔.๒ ครัวเรือนไม่มีการเก็บออมเงิน (บางส่วน)

๔.๓ ราษฎรมีรายได้ต่ำเนื่องจากมีอาชีพที่ไม่มั่นคงไม่มีอาชีพเสริมรองรับและไม่มีความรู้ด้านอาชีพที่ประชาชนมีความถนัดและสนใจ

๕. ปัญหาด้านคุณธรรมและความประพฤติ

๕.๑ คนในครัวเรือนมีพฤติกรรมดื่มสุรา เกิดจากปัจจัยในเรื่องค่านิยม สำคัญผิดคิดว่าเท่ห์ และความเครียดจากปัญหากิจกรรมที่ควรนำมาแก้ไข โดยการเรียนรู้ตนเองโดยวิถีธรรม เข้าถึงศีล สมาธิปัญญา และรณรงค์ ลด ละ เลิก จากสิ่งเสพติด

๕.๒ คนในครัวเรือนมีพฤติกรรมสูบบุหรี่เกือบทุกหมู่บ้าน ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาจเกิดจากค่านิยมและวัฒนธรรมดั้งเดิมชุมชน รวมถึงความเครียดจากปัญหาครอบครัว และเศรษฐกิจกิจกรรมที่ควรนำมาพัฒนา คือ การสร้างกฎกติกาชุมชนงานบุญงานศพปลอดเหล้า

๕.๓ การไม่ปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาของคนอายุ ๖ ปีขึ้นไปก็ยังมีปรากฏอยู่บ้าง เนื่องจากไม่ให้ความสำคัญหรือไม่เชื่อไม่ศรัทธา ควรให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ตนเองโดยวิถีธรรม เชื่อศรัทธาในกฎแห่งกรรม เรียนรู้ธรรมจากศรัทธา

๕.๔ ครัวเรือนไม่มีส่วนร่วมทำกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของชุมชนมีปรากฏจำนวนน้อย ปัจจัยอาจมาจากผู้นำขาดภาวะผู้นำ ไม่โปร่งใส ชุมชนแตกแยก หรือการไม่มีความเสียสละของส่วนบุคคล

สภาพปัญหา ข้อมูล กชช.๒ค แบ่งออกเป็น๗ ด้าน ประกอบด้วย

๑. โครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวกเนื่องจากถนนที่ใช้สัญจรไปมา มีบางช่วงเริ่มชำรุดเสียหายบางช่วงเป็นหลุมเป็นบ่อ และบางช่วงยังเป็นดินลูกรัง ทำให้มีฝุ่นละออง ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายในการเดินทางสัญจรมีปัญหามากที่สุด คือ บ้านเหล่าคราม หมู่ที่ ๔

๑.๒ ระบบประปาหมู่บ้านยังขาดคุณภาพที่ดี มีไม่เพียงพอต่อการอุปโภค โดยเฉพาะบ้านเหล่าคราม หมู่ที่ ๔ เป็นปัญหามากในระดับหนึ่ง ในช่วงหน้าแล้ง

๑.๓ ระบบไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกิ่ง) ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ทำให้การสัญจรในยามค่ำคืนไม่สะดวกและคล่องตัว

๑.๔ สิทธิในที่ดินทำกิน (ยังไม่มีโฉนดที่ดินเป็นของตนเองเป็นจำนวนมาก)

๒. สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

๒.๑ คนอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี (บางส่วน) ไม่มีรายได้และไม่มีอาชีพ ในบ้านลาน หมู่ที่ ๑๖ เป็นปัญหามากอยู่ในระดับหนึ่ง

๒.๒ ครัวเรือนไม่มีการเก็บออมเงิน (บางส่วน)

๒.๓ ราษฎรมีรายได้ต่ำเนื่องจากมีอาชีพที่ไม่มั่นคงไม่มีอาชีพเสริมรองรับและไม่มีความรู้ด้านอาชีพที่ประชาชนมีความถนัดและสนใจ

๒.๔ ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรเนื่องจากแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่มีอยู่ตื้นเขินอีกทั้งแหล่งน้ำมีอยู่ไม่เพียงพอต่อความต้องการและมักจะแห้งขอดในฤดูแล้ง

๒.๕ ขาดสถานที่จำหน่ายสินค้าท้องถิ่น

๓. สุขภาพอนามัย

๓.๑ ขาดสถานที่สำหรับกิจกรรมนันทนาการเช่นสนามกีฬาอุปกรณ์กีฬาในบางหมู่บ้าน

๓.๒ สวัสดิการและกองทุนสำหรับผู้สูงอายุผู้ยากไร้และผู้พิการยังมีไม่ทั่วถึง

๔. ความรู้และการศึกษา

๔.๑ การได้รับการศึกษา บ้านจำปาดง หมู่ที่ ๓ และบ้านขัวล้อ หมู่ที่ ๙

๕. การมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งชุมชน

๕.๑ การเรียนรู้โดยชุมชน มีปัญหามากหรือต่ำกว่าเกณฑ์ ทั้ง ๑๗ หมู่บ้าน

๕.๒ การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของประชาชน มีปัญหามากหรือต่ำกว่าเกณฑ์ ๒ หมู่บ้าน คือ บ้านกลางน้อย หมู่ที่ ๖ และ บ้านม่วง หมู่ที่ ๑๑

๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ป่าไม้ถูกทำลายและทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ไม่ได้รับการดูแล เนื่องจากประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดีในการอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อม

๖.๒ ภูมิทัศน์ในชุมชนบางแห่ง บางหมู่บ้านยังไม่สวยงาม สะอาดตา

๖.๓ ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องขยะ ยังต้องได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ และถูกสุขลักษณะ

๖.๔ การใช้สารเคมีในการเกษตรของเกษตรกร ซึ่งอาจเกิดปัญหาต่อสุขภาพ และสิ่งแวดล้อม

๗. ความปลอดภัยจากภัยพิบัติและความเสี่ยงในชุมชน

จากทั้ง ๓ ตัวชี้วัด ซึ่งประกอบด้วย ความปลอดภัยจากยาเสพติด ความปลอดภัยจากภัยพิบัติ และความปลอดภัยจากความเสี่ยงในชุมชน ผลการประเมินจะอยู่ในระดับปานกลางถึงมีปัญหาน้อย จากพบในเรื่องของยาเสพติดมีการแพร่ระบาดอยู่บ้าง

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑. สภาวการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. นโยบายรัฐที่ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิรูปสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นให้มีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ควบคู่ไปกับการ พัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม เนื่องจากปัญหาขยะเป็นปัญหาสำคัญระดับประเทศที่ก่อให้เกิดความเสียหายด้าน ต่าง ๆ เช่น มลพิษทางอากาศเกิดจากการเผาขยะกลางแจ้งทำให้เกิดควันและสารพิษทางอากาศ มลพิษทางน้ำ ที่เกิดจากการกองขยะบนพื้น เมื่อฝนตกลงมาบนกองขยะสารพิษจะไหลลงสู่แหล่งน้ำจะทำให้เกิดน้ำเสีย และเป็นแหล่งพาหนะนำโรค ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสุขภาพอนามัยของประชาชน จึงต้องมีการบริหารจัดการอย่างถูกวิธี และเร่งด่วน

เกี่ยวกับการลดและการคัดแยกขยะมูลฝอยที่ต้นทาง การจัดการขยะมูลฝอยแบบศูนย์รวม และการกำจัดโดยเทคโนโลยีที่เหมาะสมแบบผสมผสาน เน้นการแปรรูปเป็นพลังงานหรือทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการส่งเสริมและสนับสนุนเอกชนมาลงทุนหรือร่วมลงทุน รวมทั้งสร้างวินัยของคนในชาติการลด คัดแยกขยะมูลฝอย และการจัดการขยะมูลฝอยตั้งแต่ระดับเยาวชน รวมทั้งส่งเสริมสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมลด คัดแยก และนำขยะมูลฝอยไปใช้ประโยชน์ จะทำให้ส่งผลดีต่อการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้งบประมาณในการกำจัดลดลง นำงบไปพัฒนาแก้ไขปัญหาในเรื่องอื่นๆ ได้มากขึ้น

๓. สถานการณ์ปัญหายาเสพติดตามที่รัฐบาลกำหนดให้การแก้ไขปัญหายาเสพติดเป็นวาระสำคัญของชาติที่ทุกหน่วยงานจะต้องให้ความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาให้เบาบางลงจนหมดสิ้นโดยเร็วซึ่งการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่จะสำเร็จหากมีการปฏิบัติโดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบที่ใกล้ชิดกับประชาชนและมีกลไกการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดตลอดจนการดำเนินการและประสานงานให้เกิดผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม การเฝ้าระวังและสร้างความยั่งยืนในการเอาชนะยาเสพติดกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดซึ่งแสดงให้เห็นว่ารัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เล็งเห็นความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ปัญหายาเสพติดมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับปัญหาเศรษฐกิจปัญหาความยากจนปัญหาการว่างงานปัญหาทางด้านสังคมฯลฯมากยิ่งขึ้นซึ่งถ้าหากไม่สามารถบูรณาการการแก้ไขปัญหาระหว่างงานยาเสพติดกับการแก้ไขปัญหาพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะเป็นการยากที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างยั่งยืนแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นของปัญหายาเสพติดมีส่วนโดยตรงที่จะทำให้การแพร่ระบาดในหมู่บ้าน/ชุมชนก็จะมีมากขึ้นตามไป

ด้วยประกอบกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารจะทำให้เกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมหรือเป็นช่องทางติดต่อสื่อสารระหว่างผู้เสพผู้ค้ายาเสพติดและกลุ่มเสี่ยงโดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนได้มากขึ้นอันจะเป็นผลให้เกิดการขยายตัวของปัญหายาเสพติดอย่างสลับซับซ้อนมากกว่าปัจจุบัน

๔. ด้านเศรษฐกิจ การรวมตัวกันของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) จะช่วยส่งเสริมแนวโน้มการเจริญเติบโตในภูมิภาคเอเชียตะวันออก ความเป็นตลาดเดียวของประชากรเกือบ ๖๐๐ ล้านคนจะทำให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นภูมิภาคที่มีพลวัตสูงที่สุดในโลกภูมิภาคหนึ่ง แม้ว่ายังจะมีงานต้องทำอีกมากเพื่อให้การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนสมบูรณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริการ แต่ AEC ก็ยังอาจจะส่งผลดีต่อการเจริญเติบโตของประเทศไทยและในส่วนของท้องถิ่น

๕. วิกฤติโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ

๖. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้นเกิดความ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยพิจารณา ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOTดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒)

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔)

(๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖)
(๔) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕)
(๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)
(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)
(๒) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)
(๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)
(๔) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
(๕) การจัดให้มีสุสานและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))
(๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
(๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
(๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
(๙) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
(๑๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
(๑๓) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
(๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))
(๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตา ๑๖(๒๔))
(๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))
(๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘) และ มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองสวนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

๒. การพัฒนาเกษตรกรรมในรูปแบบเกษตรปลอดภัย

๓. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

๖. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล และนโยบายเร่งด่วนของรัฐ

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การพัฒนาด้านสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๒. การพัฒนาการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวนทั้งสิ้น ๘๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและ

วัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๙๐ อัตรา แบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๙ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ จำนวน ๑๘ อัตรา ประเภททักษะ ๑๙ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ อัตรา มีคนครองตำแหน่ง ๗๖ อัตรา ว่าง ๑๔ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดอบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานกฎหมายและบังคับคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	**๑.สำนักปลัดอบต.** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานกฎหมายและบังคับคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานธุรการ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ ควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานธุรการ	
๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา ๔.๔ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา ๔.๔ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๕ งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕.กองสวัสดิการสังคม ๕.๑งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๕.๒งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี ๕.๔งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	**๕. กองสวัสดิการสังคม** ๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๔ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๕.๕ งานธุรการ	
๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๖.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๖.๒ งานรักษาความสะอาด ๖.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๖.๔ งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและสาธารณสุข ๖.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๖.๖ งานสัตวแพทย์ ๖.๗ งานธุรการ	**๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๖.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๖.๒ งานรักษาความสะอาด ๖.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๖.๔ งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและสาธารณสุข ๖.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๖.๖ งานสัตวแพทย์ ๖.๗ งานธุรการ	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบบัญชี การเงิน พัสดุ ๗.๒ งานควบคุมภายใน ๗.๓ งานตรวจสอบการเบิกจ่ายส่วนราชการ ๗.๔ งานบริหารความเสี่ยง	**๗. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๗.๑ งานตรวจสอบบัญชี การเงิน พัสดุ ๗.๒ งานควบคุมภายใน ๗.๓ งานตรวจสอบการเบิกจ่ายส่วนราชการ ๗.๔ งานบริหารความเสี่ยง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐- ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานบันทึกข้อมูล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
<u>รวม</u>	๑๙	๒๐	๒๐	๒๐	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
<u>รวม</u>	๑๒	๑๔	๑๔	๑๔	+๒	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
วิศกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงานทั่วไป (งานประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงานทั่วไป (งานไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงานทั่วไป (งานประปา)	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
รวม	๑๕	๑๘	๑๘	๑๘	+๓	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
ผอ.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักสันทนาการ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	**+๑**	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	**+๑**	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
ครู	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	มีคนครอง ๘ ว่างเดิม ๒ อัตรา
ครูผู้ช่วย	๘	๘	๘	๘	-	-	-	ว่างเดิม (ให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม (ให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	มีคนครอง มีคนครอง ๑๒
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ มีคนครอง
<u>รวม</u>	๓๙	๔๑	๔๑	๔๑	+๒	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักสังคมสงเคราะห์ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
รวม	๖	๗	๗	๗	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักฉุกเฉินการแพทย์ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานประจำรถขยะ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	มีคนครอง ๒ กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
<u>รวม</u>	๑๐	๑๒	๑๒	๑๒	+๒	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
<u>รวม</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ค่าตอบแทนพนักงานผู้สูงอายุ

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔

(๓.) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำที่กำหนด

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน) หรือตามคำแนะนำที่กำหนด

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) +(๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ก่อนปรับ)

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๗๐	๗๑	๗๒	๗๐	๗๑	๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๖๑๐,๐๘๐	๖๔๓,๙๒๐	๖๗๙,๖๘๐	(๔๔,๑๘๐)
รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๖๔๑,๔๐๐	๖๗๗,๔๐๐	๗๑๕,๕๖๐	(๔๗,๑๒๐)
สำนักปลัด																		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๔๖๒,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๔๐	๒๙,๕๒๐	๓๑,๒๐๐	๔๙๐,๓๖๐	๕๑๙,๘๔๐	๕๕๑,๐๔๐	๓๘,๕๔๐
นิติกร	ปก.	๑	๑	๓๘๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๒๘๐	๒๔,๗๒๐	๒๖,๑๖๐	๔๑๐,๗๖๐	๔๓๕,๔๘๐	๔๖๑,๖๔๐	๓๒,๒๙๐
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๒๕.๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	๑๘,๗๕๐
พนักงานจ้าง				๔๘๑,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๙๒๐	๓๐,๗๒๐	๓๒,๕๒๐	๕๑๐,๘๔๐	๕๔๑,๕๖๐	๕๗๔,๐๘๐	๔๐,๑๖๐
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๓๐๗,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๘๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๙,๔๔๐	๓๓๒,๒๘๐	๓๔๕,๖๐๐	(๒๕,๕๗๐)
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	-	๒๓๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	(๑๘,๑๕๐)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานธุรการ)		๑	๑	๒๓๕,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๐๔๐	๑๔,๖๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๓,๓๖๐	๓๗๘,๐๐๐	(๒๗,๙๘๐)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานบันทึกข้อมูล)		๑	๑	๒๐๑,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๙,๒๘๐	๒๑๗,๖๘๐	๒๒๖,๔๔๐	(๑๖,๗๖๐)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๗๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๕,๖๘๐	๒๑๓,๙๖๐	(๑๕,๘๔๐)
พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนกลาง)		๑	๑	๑๙๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๙๙,๔๔๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๕,๘๘๐	(๑๕,๙๘๐)
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)		๑	๑	๒๓๑,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๔๘๐	๐	๒๔๓,๐๘๐	๒๕๐,๕๖๐	๒๕๐,๕๖๐	(๑๔,๓๓๐)
พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนกลาง)		๑	๑	๑๗๖,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๓๖๐	๑๙๐,๘๐๐	๑๙๘,๔๘๐	(๑๔,๖๙๐)
นักการภารโรง		๑	๑	๑๕๘,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๕๒๐	๑๗๓,๑๒๐	๑๗๘,๐๘๐	(๑๓,๑๘๐)
แม่บ้าน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒. กองคลัง				๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	(ว่างเดิม)
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	(๑๘,๗๕๐)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	(ว่างเดิม)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๔๓๑,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๙๒๐	๒๗,๔๘๐	๒๙,๑๖๐	๔๕๗,๒๐๐	๔๘๔,๖๘๐	๕๑๓,๘๔๐	(๓๕,๙๔๐)
เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๓๐๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๖๐๐	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๓๒๗,๖๐๐	๓๔๗,๒๘๐	๓๖๘,๑๖๐	(๒๕,๗๕๐)
พนักงานจ้าง																		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๓๒,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๑,๕๖๐	๒๕๑,๒๘๐	๒๖๑,๓๖๐	(๑๙,๓๕๐)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๒๒๓,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๒,๖๘๐	๒๔๒,๐๔๐	๒๔๑,๗๖๐	(๑๘,๖๙๐)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๓๐,๑๖๐	๒๓๙,๔๐๐	๒๔๙,๐๐๐	(๑๘,๔๙๐)
จนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
จนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)
															๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๓๗,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๕๖,๙๒๐	๒๖๗,๒๔๐	(๑๙,๗๘๐)
คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๕๒๐	๓๑,๓๒๐	๓๓,๑๒๐	๕๒๐,๐๘๐	๕๕๑,๔๐๐	๕๘๔,๕๒๐	(๔๐,๘๘๐)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๖,๘๐๐	(ว่างเดิม)
นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่างเดิม)
นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	(๑๘,๗๕๐)
เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๖๔,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๙๒๐	๑๗,๘๘๐	๒๘๐,๖๘๐	๒๙๗,๖๐๐	๓๑๕,๔๘๐	(๒๒,๐๖๐)
พนักงานจ้าง																		
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๑	๑	๒๕๐,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๐,๙๖๐	๒๘๑,๘๘๐	(๒๐,๘๗๐)
พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)		๑	๑	๑๘๓,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๐,๕๖๐	๑๙๘,๒๔๐	๒๐๖,๒๘๐	(๑๕,๒๖๐)
คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
หน่วยตรวจสอบภายใน																		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	(๑๘,๗๕๐)
รวม		๑๐๒	๗๕	๑๘,๒๑๐,๖๖๐	๓๖๐,๐๐๐	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๐	๐	๐	๙๓๘๘๖๐	๑๐๐๒๑๙๐	๑๐๔๑๑๑๐	๑๙๙,๖๗๕,๒๐	๒๐๔,๖๙๗,๑๐	๒๑๕,๑๐๘,๒๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๗๒๐,๑๒๘	๓,๐๗๐,๙๕๗	๓,๒๒๖,๖๒๓	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๒,๓๘๗,๖๔๘	๒๓,๕๕๐,๑๖๗	๒๕,๗๓๗,๔๔๓	
คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๖.๑๖	๒๖.๒๐	๒๖.๒๒	
															๘๕,๕๗๕,๐๐๐	๘๙,๘๕๓,๗๕๐	๙๔,๓๔๖,๔๓๗.๕๐	
															เพิ่ม ๕%	เพิ่ม ๕%	เพิ่ม ๕%	

งบประมาณประจำปี ๒๕๖๙ = ๘๑,๕๐๐,๐๐๐

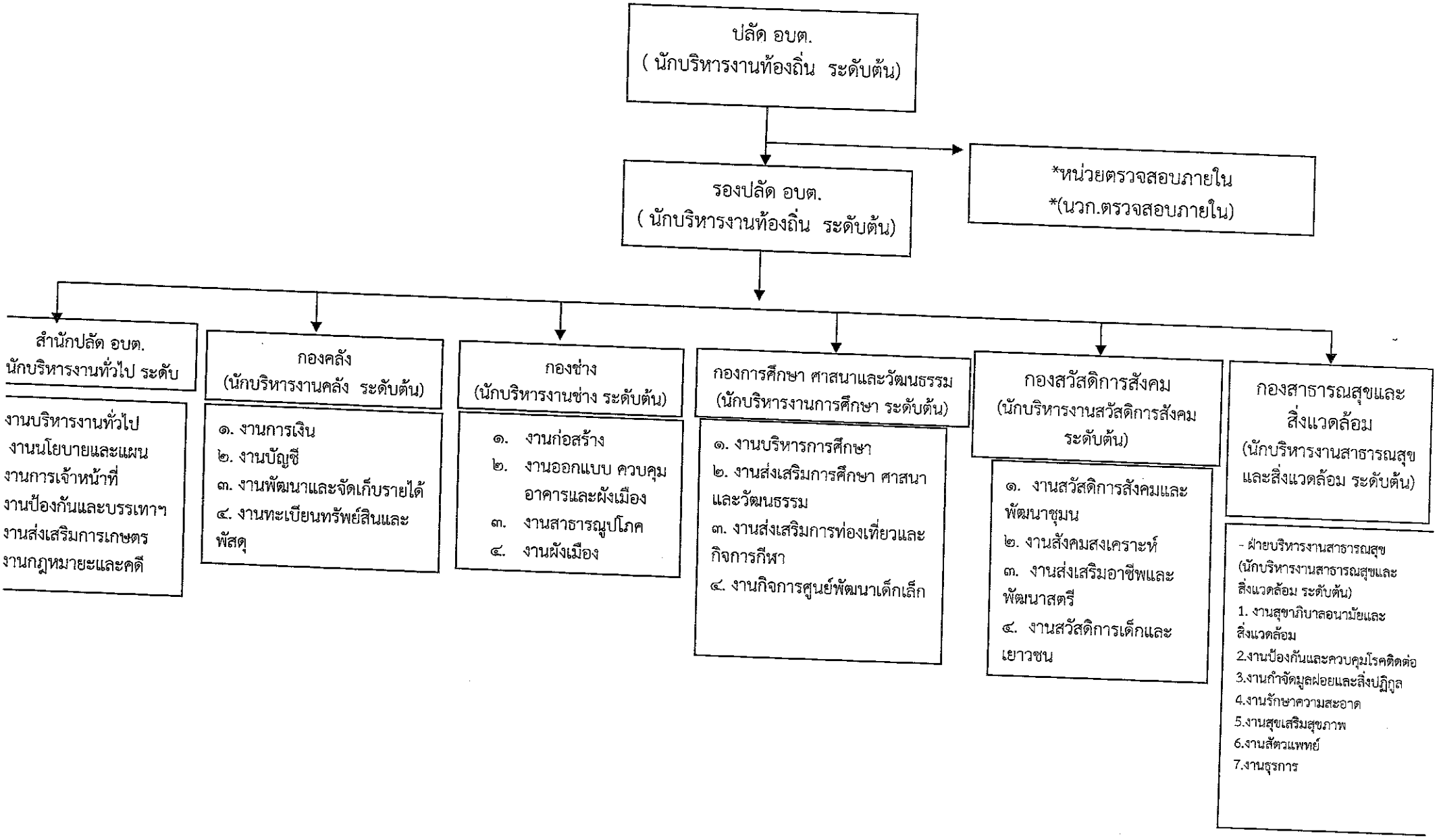
ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๗๐	๗๑	๗๒	๗๐	๗๑	๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๓. กองช่าง																		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๖๑๑,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๗๒๐	๓๘,๘๘๐	๔๑,๒๘๐	๖๘๙,๗๖๐	๗๒๘,๖๔๐	๗๖๙,๙๒๐	(๕๐,๙๒๐)
นักศกรโยธา	ปก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่างเดิม)
นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่างเดิม)
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๖๔๐	๒๒๘,๙๖๐	๒๔๒,๗๖๐	๒๕๗,๔๐๐	(๑๘,๐๐๐)
พนักงานจ้าง																		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๓๑,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๑,๓๒๐	๒๕๑,๐๔๐	๒๖๑,๑๒๐	(๑๙,๓๓๐)
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๙๗,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๖๘๐	๒๑๓,๙๖๐	๒๒๒,๖๐๐	(๑๖,๔๘๐)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๔๘,๐๔๐	๑๙๕,๖๐๐	๒๐๓,๕๒๐	(๑๔,๐๖๐)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	-	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	(ว่างเดิม)
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๑๙๕,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๑,๔๔๐	๒๑๙,๙๖๐	(๑๖,๒๘๐)
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)		๑	๑	๒๕๐,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๐,๙๖๐	๒๘๑,๘๘๐	(๒๐,๘๗๐)
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ทักษะ)		๑	๑	๒๕๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๒,๗๒๐	๒๗๓,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	(๒๑,๐๖๐)
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)		๑	๑	๑๕๔,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๔๔๐	๑๖๖,๗๒๐	๑๗๓,๖๔๐	(๑๒,๘๕๐)
พนักงานสูบน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม																		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	(ว่างเดิม)
นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๙๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๖๔๐	๑๘,๗๒๐	๑๙,๘๐๐	๓๑๐,๔๔๐	๓๒๙,๑๖๐	๓๔๘,๙๖๐	(๒๓,๖๘๐)
พนักงานจ้าง																		
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๓๖๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๒๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๗๒๐	๓๗๕,๓๖๐	๓๙๐,๔๘๐	๔๐๕,๖๐๐	(๓๐,๐๗๐)
คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
ครู		๑๐	๘	-	-	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย		๘	-	-	-	๘	๘	๘	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรจากกรม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๔	-	-	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรจากกรม
พนักงานจ้าง																		
ผู้ดูแลเด็ก		๑๓	๑๒	๘๕๕,๖๐๐	-	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	๙๙,๒๔๐	๑๐๙,๗๒๐	๑๑๐,๒๘๐	๗๕๔,๘๔๐	๑,๐๖๔,๗๖๐	๑,๑๗๕,๐๔๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน และเงินรายได้
กองสวัสดิการสังคม																		
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๔,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	(๓๖,๑๑๐)
นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๓	๓๓๔,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๑๖๐	๒๑,๓๖๐	๒๒,๖๘๐	๓๕๔,๘๔๐	๓๗๖,๒๐๐	๓๙๘,๘๘๐	(๒๐,๔๔๐)
นักสังคมสงเคราะห์	ปก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	(๑๘,๗๕๐)
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๓๐๔,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๓๖๐	๑๙,๔๔๐	๒๐,๖๔๐	๓๒๒,๖๘๐	๓๔๒,๑๒๐	๓๖๒,๗๖๐	(๒๔,๖๒๐)
พนักงานจ้าง																		

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๗๐	๗๑	๗๒	๗๐	๗๑	๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑. กองช่าง																		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๖๑๑,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๗๒๐	๓๘,๘๘๐	๔๑,๒๘๐	๖๘๙,๗๖๐	๗๒๘,๖๔๐	๗๖๙,๙๒๐	(๕๐,๙๒๐)
วิศกรโยธา	ปก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่างเดิม)
นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่างเดิม)
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๖๔๐	๒๒๘,๙๖๐	๒๔๒,๗๖๐	๒๕๗,๔๐๐	(๑๘,๐๐๐)
พนักงานจ้าง																		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๓๑,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๑,๓๒๐	๒๕๑,๐๔๐	๒๖๑,๑๒๐	(๑๙,๓๓๐)
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๙๗,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๖๘๐	๒๑๓,๙๖๐	๒๖๒,๖๐๐	(๑๖,๙๘๐)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๙๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๙๕,๖๐๐	๒๐๓,๕๒๐	(๑๕,๐๖๐)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	-	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๒๐	๑๘๐,๗๒๐	(ว่างเดิม)
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๑๙๕,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๓,๖๘๐	๒๑๑,๔๔๐	๒๑๙,๙๖๐	(๒๖,๒๘๐)
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)		๑	๑	๒๕๐,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๒๒๐,๕๒๐	๒๗๐,๙๖๐	๒๘๑,๘๘๐	(๒๐,๘๗๐)
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ทักษะ)		๑	๑	๒๕๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๒,๙๒๐	๒๗๓,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	(๒๑,๐๖๐)
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)		๑	๑	๑๕๔,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๔๔๐	๑๖๒,๙๒๐	๑๗๓,๖๔๐	(๑๒,๔๕๐)
พนักงานสูบน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม																		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	(ว่างเดิม)
นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๙๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๖๔๐	๑๘,๗๒๐	๑๙,๘๐๐	๓๑๐,๔๔๐	๓๒๙,๑๖๐	๓๔๘,๙๖๐	(๒๓,๖๘๐)
พนักงานจ้าง																		
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๓๖๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๒๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๑๒๐	๓๗๕,๓๖๐	๓๙๐,๔๘๐	๔๐๕,๖๐๐	(๓๐,๐๗๐)
คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
ครู		๑๐	๘	-	-	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ครูผู้ช่วย		๘	-	-	-	๘	๘	๘	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๔	-	-	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรจากกรม
พนักงานจ้าง																		
ผู้ดูแลเด็ก		๑๓	๑๒	๘๕๕,๖๐๐	-	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	๙๙,๒๔๐	๑๐๙,๙๒๐	๑๑๐,๒๘๐	๙๕๔,๘๔๐	๑,๐๖๔,๗๖๐	๑,๑๗๕,๐๔๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
																		และเงินรายได้
กองสวัสดิการสังคม																		
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	(๓๖,๓๑๐)
นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๓๔,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๑๖๐	๒๓,๓๖๐	๒๒,๖๘๐	๓๕๔,๘๔๐	๓๗๖,๒๐๐	๓๙๘,๘๘๐	(๒๐,๔๔๐)
นักสังคมสงเคราะห์	ปก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๗๖๐	๒๖๘,๒๐๐	(๑๘,๗๕๐)
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๓๐๔,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๓๖๐	๑๙,๔๔๐	๒๐,๖๔๐	๓๒๒,๖๘๐	๓๔๒,๑๒๐	๓๖๒,๗๖๐	(๒๔,๖๒๐)

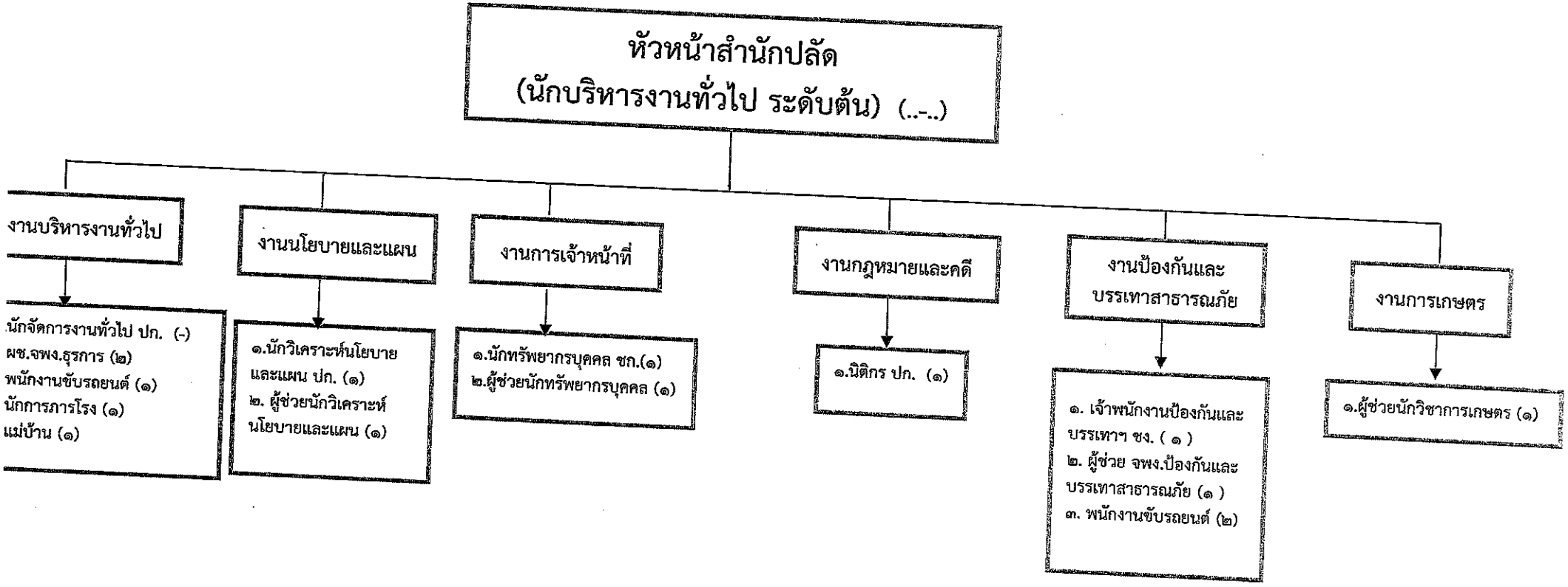
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (หลังปรับ)

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		๗๐	๗๑	๗๒	๗๐	๗๑	๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๑	๑	๕๔๖,๑๒๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๕๐	๓๕,๗๖๐	๖๒๖,๐๔๐	๖๕๙,๘๘๐	๖๘๕,๖๙๐	(๔๔,๑๘๐)
รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๔๙๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๖๔๑,๔๐๐	๖๗๗,๔๐๐	๗๑๕,๕๖๐	(๔๗,๑๒๐)
สำนักปลัด																		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๖๒,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๕๐	๒๘,๕๒๐	๓๑,๒๐๐	๔๙๐,๓๒๐	๕๑๙,๘๔๐	๕๕๑,๐๔๐	๓๘,๕๔๐
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๓๘๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๒๘๐	๒๘,๗๒๐	๒๖,๑๖๐	๔๓๐,๓๖๐	๔๓๕,๔๘๐	๔๖๑,๖๔๐	๓๒,๒๙๐
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	๑๘,๗๕๐
พนักงานจ้าง	ชง.	๑	๑	๔๘๑,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๗๒๐	๓๐,๗๒๐	๓๒,๕๒๐	๕๓๐,๘๔๐	๕๔๑,๕๖๐	๕๗๔,๐๘๐	๔๐,๑๖๐
ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน																		
ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๓๐๗,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๗๖๐	๑๒,๘๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๑๗,๔๔๐	๓๓๒,๒๘๐	๓๔๕,๖๐๐	(๒๕,๕๙๐)
ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๕๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	(๑๘,๑๔๐)
ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๐๔๐	๑๔,๖๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๓,๓๖๐	๓๗๘,๐๐๐	(๒๗,๘๘๐)
ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานธุรการ)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๑๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานบันทึกข้อมูล)		๑	๑	๒๐๑,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๙๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๙,๒๘๐	๒๑๗,๖๘๐	๒๑๖,๙๖๐	(๑๖,๗๖๐)
ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๗๒๐	๘,๒๘๐	๑๗๗,๗๖๐	๒๐๕,๖๘๐	๒๑๓,๙๖๐	(๑๕,๘๔๐)
นักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนกลาง)		๑	๑	๑๙๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๙๙,๔๙๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๕,๘๘๐	(๑๕,๙๘๐)
นักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)		๑	๑	๒๓๓,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๔๘๐	๐	๒๔๑,๐๘๐	๒๕๐,๕๖๐	๒๕๐,๕๖๐	(๑๙,๓๑๐)
นักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนกลาง)		๑	๑	๑๗๖,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๘๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๓๖๐	๑๙๐,๘๐๐	๑๙๘,๙๘๐	(๑๙,๘๐๐)
คนการภารโรง		๑	๑	๑๔๘,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๗๖๐	๑๖๔,๕๒๐	๑๗๑,๑๒๐	๑๗๘,๐๘๐	(๑๓,๑๘๐)
ผู้ช่วยบ้าน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒. กองคลัง		๓	๓	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	(ว่างเดิม)
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๙๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	(๑๘,๗๕๐)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๗๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๓๘,๗๓๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๕,๘๒๐	(ว่างเดิม)
เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๕๓๑,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๗๒๐	๒๗,๕๘๐	๒๙,๑๖๐	๔๕๗,๒๐๐	๔๘๔,๖๘๐	๕๓๓,๘๔๐	(๓๕,๗๕๐)
ผู้ช่วยช่างสำรวจ (งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)	ปง./ชง.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๖๐๐	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๓๒๗,๖๐๐	๓๔๗,๒๘๐	๓๖๘,๑๖๐	(๒๕,๗๕๐)
พนักงานจ้าง						๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๗๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๗๕๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๕,๗๓๐	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๓๒,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๙๑,๕๖๐	๒๙๑,๒๘๐	๒๖๑,๓๖๐	(๑๙,๓๕๐)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๒๒๓,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๗๒,๖๘๐	๒๙๒,๐๙๐	๒๙๑,๗๖๐	(๑๘,๖๙๐)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๙๐	๙,๖๐๐	๒๓๐,๑๖๐	๒๓๙,๐๙๐	๒๙๙,๐๐๐	(๑๘,๔๙๐)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๖๗,๐๙๐	๖,๗๒๐	๖,๗๖๐	๑๖๗,๐๙๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๓	๓	๑๐๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)
๓. กองช่าง		๓	๓	๑๐๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๖๓๓,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๗๒๐	๓๘,๘๘๐	๔๑,๒๘๐	๖๘๙,๗๖๐	๗๐๘,๖๔๐	๗๐๘,๗๒๐	(๕๐,๗๒๐)
นายกรโยธา	ปก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๗๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(๕๐,๗๒๐)
นายช่างจัดการงานช่าง	ปก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๗๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่างเดิม)
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๗๖๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๖๔๐	๒๒๘,๔๖๐	๒๔๒,๗๖๐	๒๔๗,๔๐๐	(๑๘,๐๐๐)
นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๑๗,๗๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๗๕๐	๒๑๗,๙๐๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๘,๗๓๐	กำหนดเพิ่มปี ๗๐

ข้อ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

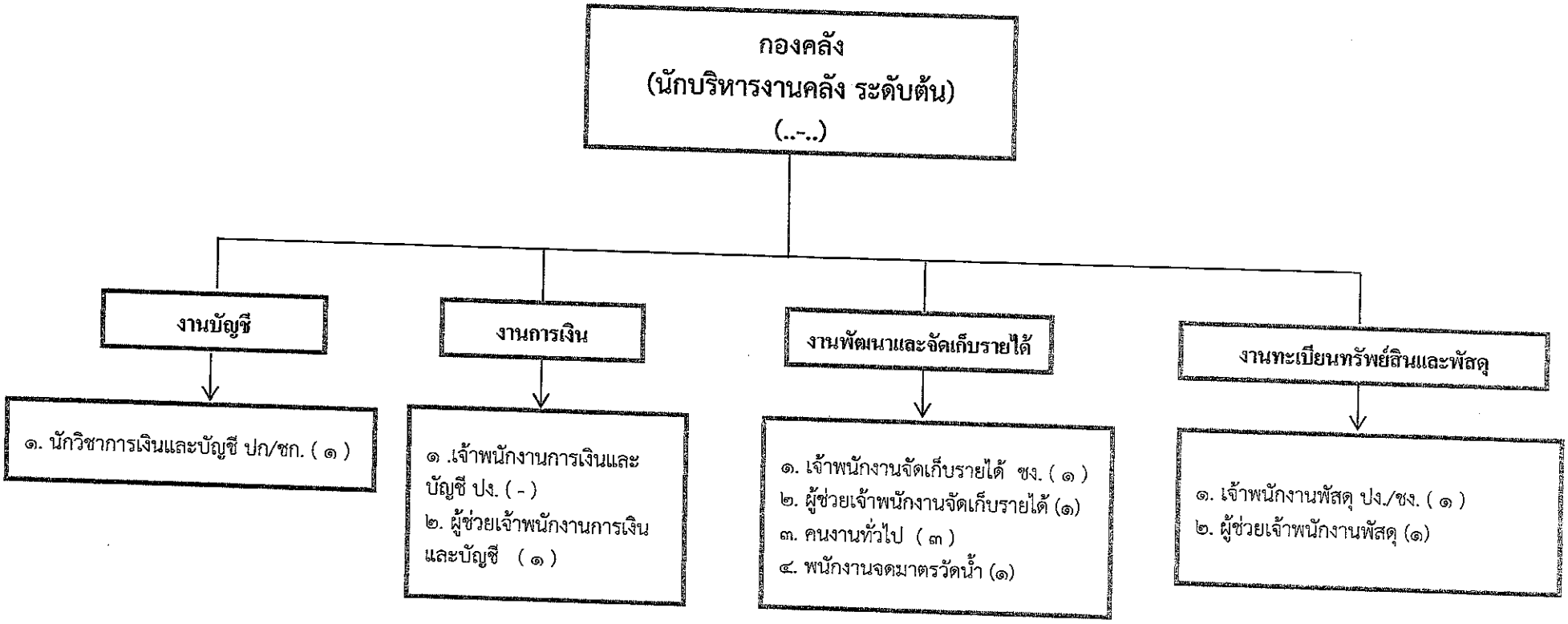


แผนภูมิโครงสร้างสำนักงานปลัด



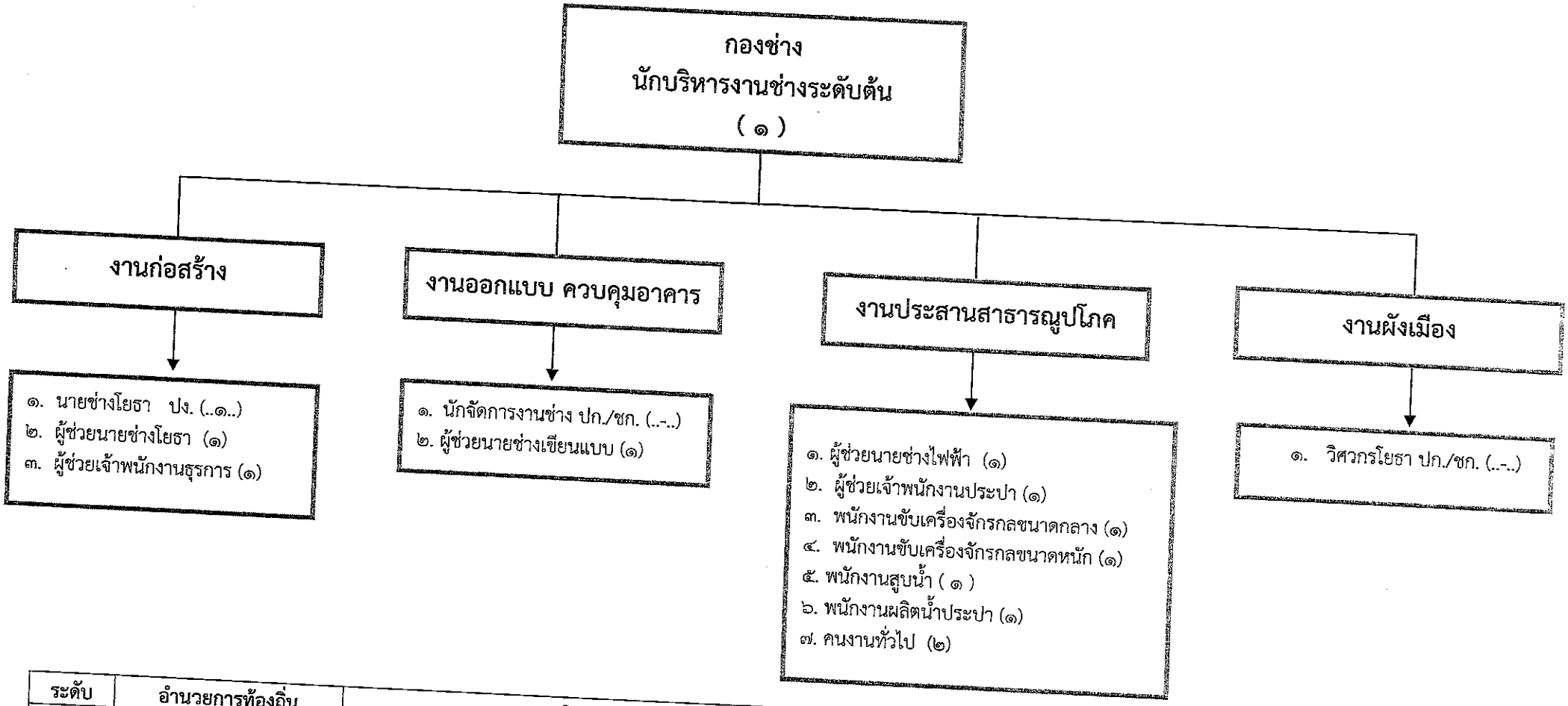
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง		รวม
จำนวน	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
	-	-	-	๒	๑	-	-	-	๑	-	-	๙	๒	๑๕

แผนภูมิโครงสร้างกองคลัง



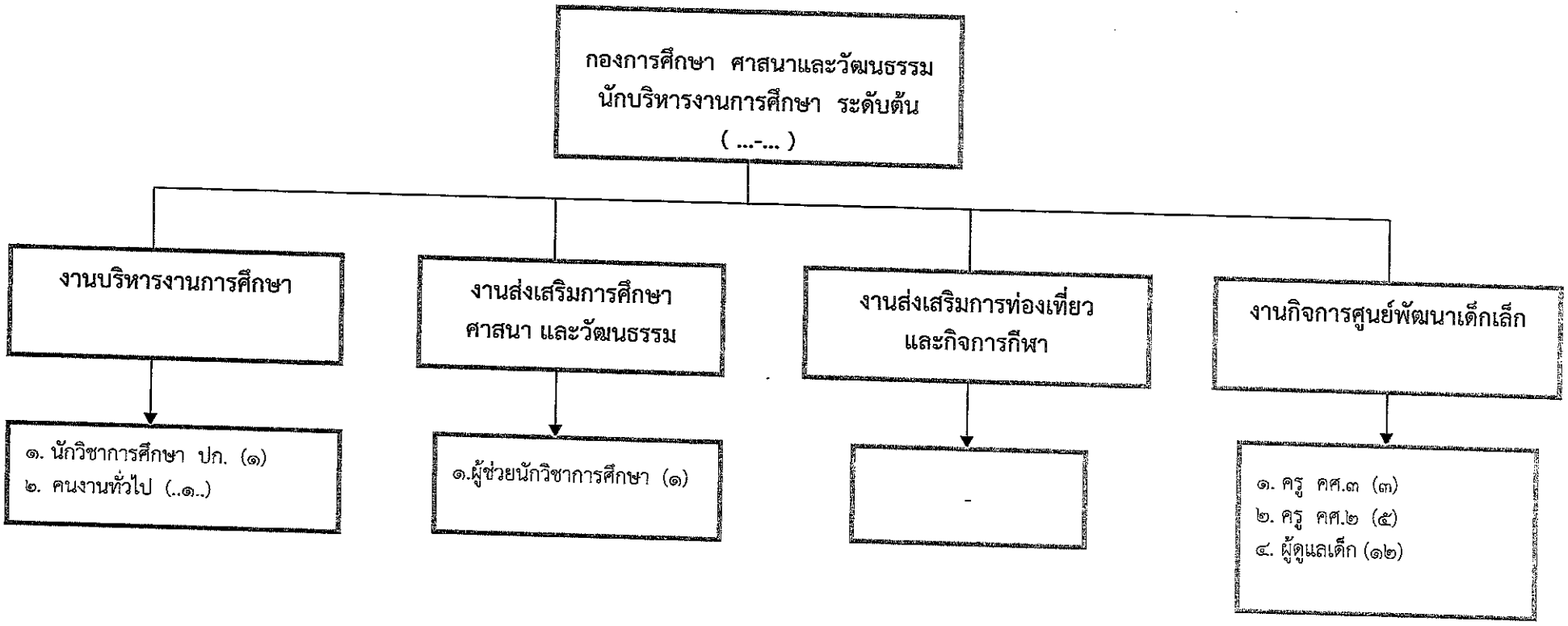
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
จำนวน	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	-	๓	๔	๑๐

แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง



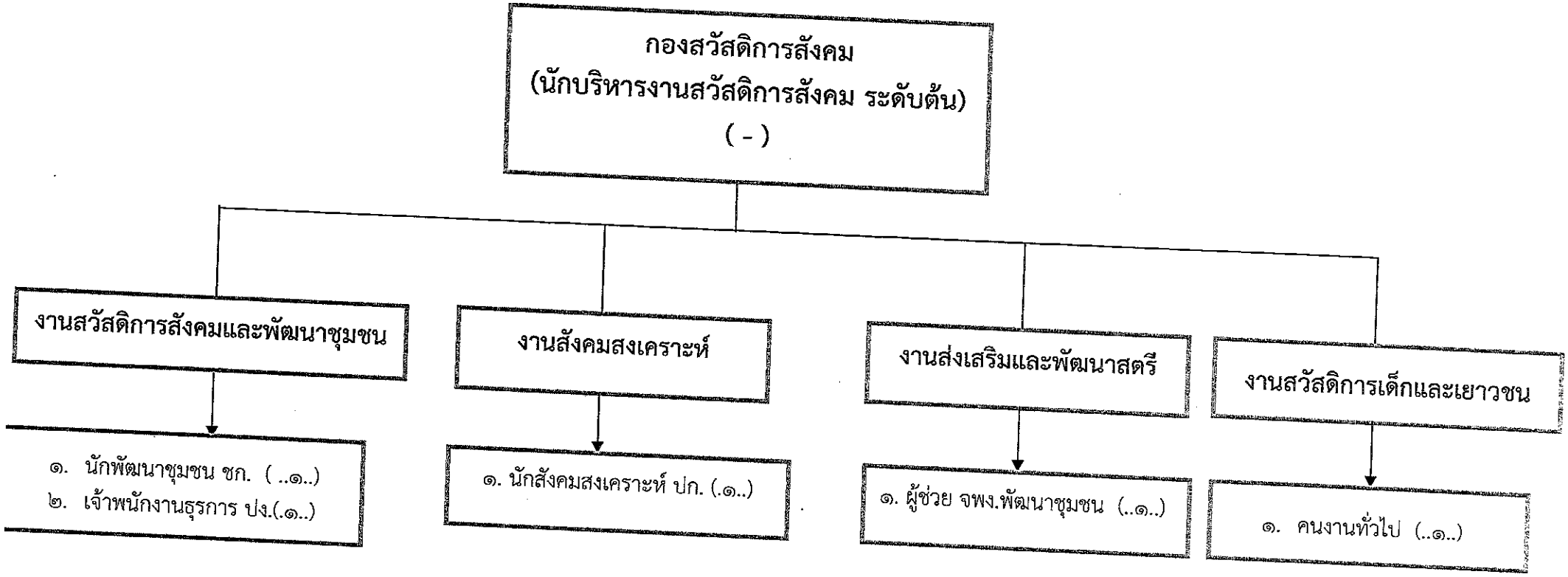
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
จำนวน	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๙	๒	๑๓

แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



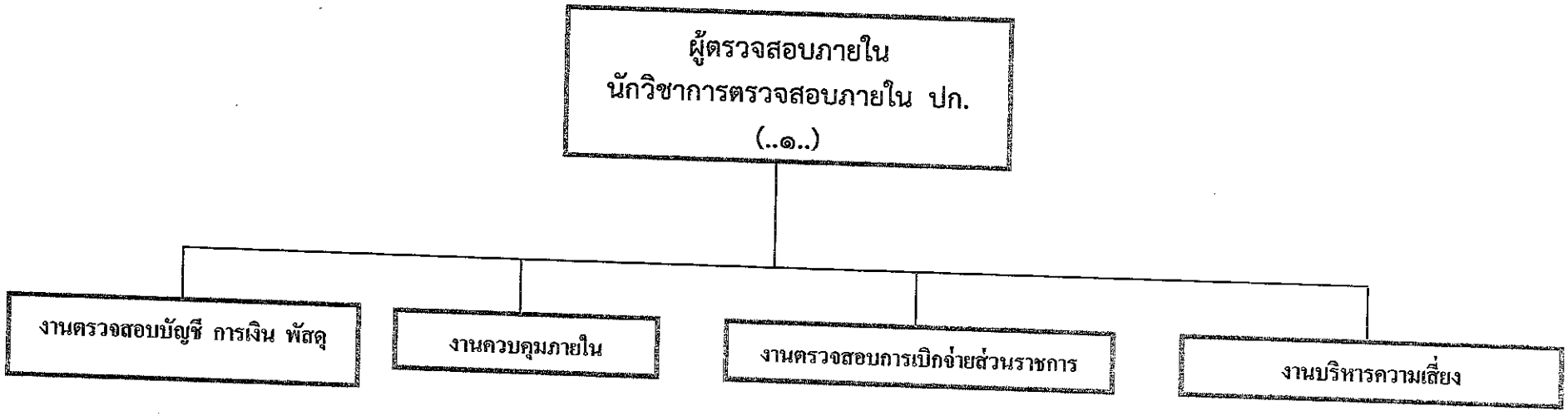
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ครู				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
จำนวน	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	คศ.๓	คศ.๒	คศ.๑	ครูผู้ช่วย		ภารกิจ	ทั่วไป	
	-	-	-	๑	-	-	-	๓	๕	-	-	-	๑๓	๑	๒๓

แผนภูมิโครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



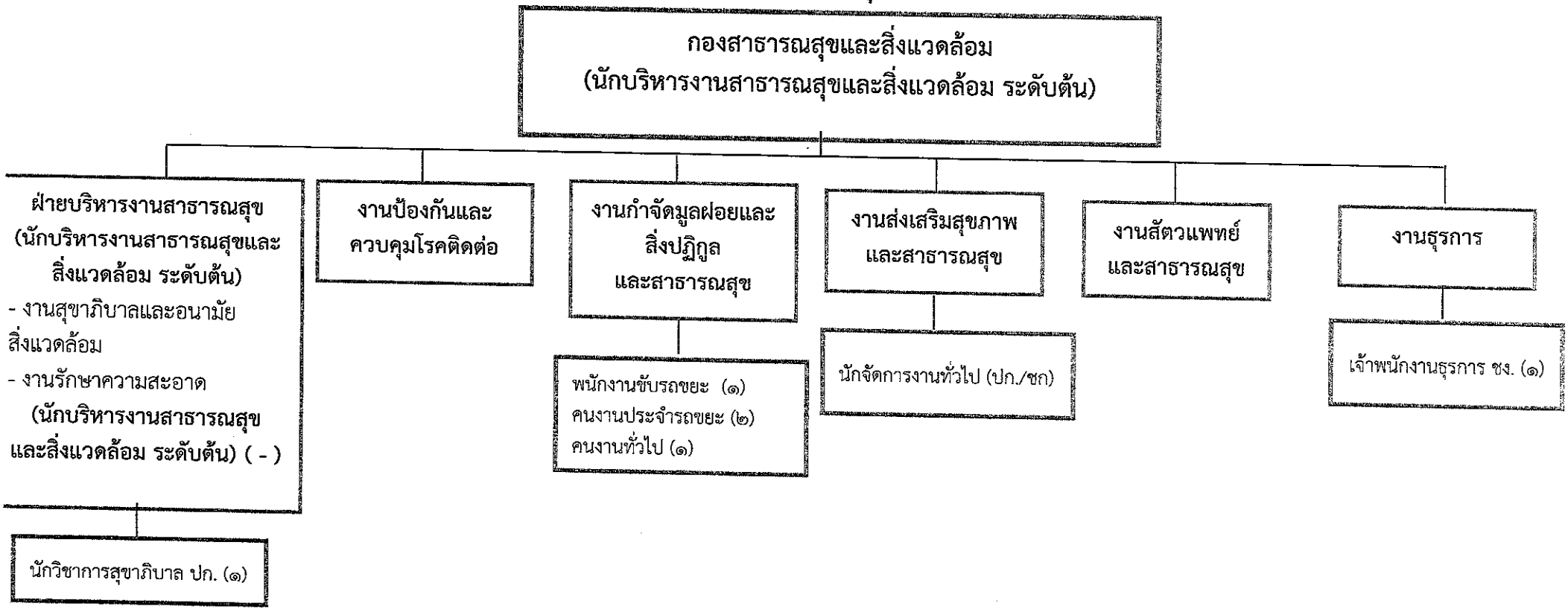
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
จำนวน	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๕

แผนภูมิโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
จำนวน	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

แผนภูมิโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
จำนวน	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๓	๗

ัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
	จ.อ.สราวุทธิ์ แสงสุวรรณ	ร.ม.	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐	๔๘,๐๐๐	-	๕๗๘,๑๖๐
	นายธวารัช จูมพลหล้า	ร.ม.	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๒-๐๐๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖๕,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๖๐๗,๔๔๐
	<u>สำนักปลัด</u>											
	ว่าง	ว่าง	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
	ว่าง	ว่าง	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
	นางสาวมงคราญ จันทะบาง	บธ.บ. การตลาด	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๖๒,๔๘๐	-	-	๔๖๒,๔๘๐
	นางรุ่งนภา กองมณี	บธ.บ. การบัญชี	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๘๗,๔๘๐	-	-	๓๘๗,๔๘๐
	นางสาวสุจิตรา พันธ์จำปา	นิติศาสตรบัณฑิต	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๒๒๕,๐๐๐	-	-	๒๒๕,๐๐๐
	จ.อ.วิเชษฐ ทองมีศรี	บธ.บ.การจัดการทั่วไป	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๔๘๑,๙๒๐	-	-	๔๘๑,๙๒๐
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
	นายพีระวัฒน์ สาน้อย	วท.บ.สัตวบาล		ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร			ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๓๓๕,๘๘๐	-	-	๓๓๕,๘๘๐
	นางสาวยุภาวดี ชมมาลี	บธ.บ.การบัญชี		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๓๐๗,๐๘๐	-	-	๓๐๗,๐๘๐
	นางสาวกิ่งกาญจน์ บุญประกอบ	บธ.บ (การจัดการการท่องเที่ยว)		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล			ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๒๑๗,๘๐๐	-	-	๒๑๗,๘๐๐
	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	นางสาวสุพรทิพย์ เรืองหอม	ศศ.บ.การพัฒนาสังคม		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒๐๑,๑๒๐	-	-	๒๐๑,๑๒๐
	นางสาวศิวพร สีนิล	วท.บ.วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๙๐,๐๘๐	-	-	๑๙๐,๐๘๐
	นายนราชิยญ์ พลกำลัง	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		๑๙๑,๗๖๐	-	-	๑๙๑,๗๖๐
	นายภัทพงษ์ กงเพชร	ปวส.การบัญชี		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๒๓๑,๗๒๐	-	-	๒๓๑,๗๒๐
	นายนิพล สุทธาแสง	ม.๖		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๑๕๘,๑๖๐	-	-	๑๕๘,๑๖๐
	นายสุรศักดิ์ ไชยพุทธา	ปวช.อุตสาหกรรม (เครื่องกล)		พนักงานขับรถ (รถบรรทุกน้ำ)			พนักงานขับรถ (รถบรรทุกน้ำ)		๑๗๖,๒๘๐	-	-	๑๗๖,๒๘๐
	นายพัทดร เหลาแก้ว	ม.๓		นักการ			นักการ		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	นางสาวสุภาวะดี สุทธิแพทย์	ม.๓		แม่บ้าน			แม่บ้าน		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<u>กองคลัง</u>											
	ว่าง	ว่าง	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
	นางสาวสุนีพร ไชยศรี	บัญชีบัณฑิต	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐
	ว่าง	ว่าง	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
	นางสาวสุชาดา คำดวง	ปวส.การบัญชี	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๓๐๐,๐๐๐	-	-	๓๐๐,๐๐๐
	จ.อ.ศักดิ์ชัย ปัญญากุล	บธ.บ.การบริหารทรัพยากรมนุษย์	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๔๑๘,๖๘๐	-	-	๔๑๘,๖๘๐
	-	-	๗๓-๓-๐๔-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๗๓-๓-๐๔-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.		-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
	นางสาวอุมาพร วรรณประเสริฐ	ปวส.การบัญชี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๒๓๒,๒๐๐	-	-	๒๓๒,๒๐๐
	นางพัชรินทร์ สิงนาค	บธ.บ.การจัดการทั่วไป		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๒๒๓,๖๘๐	-	-	๒๒๓,๖๘๐
	นางสาวพัชยา พิลาวัลย์	บธ.บ.การบริหารทรัพยากรมนุษย์		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๒๒๑,๒๘๐	-	-	๒๒๑,๒๘๐
	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	นางสาวเพ็ญนภา เชื่อนไชย	บธ.บ. การเงิน		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	นายชิตพล ทองมีศรี	บธ.บ. การจัดการโลจิสติกส์		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ว่าง	ว่าง		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
	นายวิทูรย์ กุลโคตร	ม.๖		พนักงานจดมาตรวัดน้ำ			พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
	กองช่าง											
	นายวิวัฒน์ ทองทิพย์	วท.บ.เทคโนโลยีก่อสร้าง	๗๓๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๓๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๑๑,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๖๕๓,๐๔๐
	-	-	๗๓๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศกรโยธา	ปก./ชก.	๗๓๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
	-	-	๗๓๓-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๗๓๓-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
	นายอวัชชัย พลราช	วศ.บ.วิศวกรรมศาสตร	๗๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๗๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๑๖,๐๐๐	-	-	๒๑๖,๐๐๐
	-	-	๗๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๗๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.		-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้าง											
	นายอภิรักษ์ คำจันโท	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง		ผู้ช่วยนายช่างโยธา			ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๒๓๑,๙๖๐	-	-	๒๓๑,๙๖๐
	นายอนุธยา พันพรม	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑๙๗,๙๖๐	-	-	๑๙๗,๙๖๐
	นางสาว วชิราภรณ์ กาศลุน	ปวส. บริหารธุรกิจ การบัญชี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
	ว่าง	ว่าง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑๖๗,๐๔๐	-	-	ว่างเดิม
	นายวีรยุทธ โง่นแก้ว	ปวส.ไฟฟ้าอุตสาหกรรม		พนักงานผลิตน้ำประปา			พนักงานผลิตน้ำประปา		๑๔๔,๒๐๐	-	-	๑๔๔,๒๐๐
	นายศิริพงษ์ ใจปานแก่น	ปวส.เทคนิคยานยนต์		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๒๕๐,๔๔๐	-	-	๒๕๐,๔๔๐
	นายวิทยา คำภาศรี	ม.๖		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก		๒๕๒,๗๒๐	-	-	๒๕๒,๗๒๐
	นายอดิศร สิงหเสน	ปวส.งานก่อสร้าง		ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ			ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑๙๕,๓๖๐	-	-	๑๙๕,๓๖๐
	นายภานุพงศ์ เหลาแก้ว	ม.๖		พนักงานสูบน้ำ			พนักงานสูบน้ำ		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	นายณรงค์ศักดิ์ คนบุญ	ม.๖		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	นายธีภพ แสนศรี	ป.๖		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
	ว่าง	ว่าง	๗๓๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๓๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
	นางสาวมณีรัตน์ ไชยภา	ศศ.บ. การศึกษาปฐมวัย	๗๓๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๗๓๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๙๒,๘๐๐	-	-	๒๙๒,๘๐๐
	-	-	๗๓๓-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๗๓๓-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.		-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	-	-	๗๓๓-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๗๓๓-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.		-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
	นางอาทิตย์ ป้องคำสิงห์	ศษ.การบริหารการศึกษา	๗๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๙	ครู	คศ.๓	๗๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๙	ครู	คศ.๒	๔๙๐,๙๒๐	-	-	๔๘๐,๙๒๐
	ว่าง	ว่าง	๗๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๐	ครู	คศ.๒	๗๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	ว่างเดิม
	นางอ้อยทิพย์ เชิงคล่อง	ศบ.การศึกษาปฐมวัย	๗๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๑	ครู	คศ.๓	๗๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๑	ครู	คศ.๒	๔๙๒,๙๖๐	-	-	๔๙๒,๙๖๐
	นางวราภรณ์ สิงหเสน	ศศ.บ.การศึกษาปฐมวัย	๗๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๒	ครู	คศ.๓	๗๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๒	ครู	คศ.๒	๔๙๔,๔๐๐	-	-	๔๙๔,๔๐๐
	นางอรอนงค์ พิมพิศาล	ศศ.บ.การศึกษาปฐมวัย	๗๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๓	ครู	คศ.๒	๗๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๓	ครู	คศ.๑	๔๓๔,๑๖๐	-	-	๔๓๔,๑๖๐
	ว่าง	ว่าง	๗๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๔	ครู	คศ.๑	๗๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	ว่างเดิม
	นางขนิษฐา กงเพชร	ศศ.บ.การศึกษาปฐมวัย	๗๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๕	ครู	คศ.๒	๗๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๕	ครู	คศ.๑	๓๙๙,๔๘๐	-	-	๓๙๙,๔๘๐
	นางสาวนิตยา เดชพุทธ	ศศ.บ.การศึกษาปฐมวัย	๗๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๖	ครู	คศ.๒	๗๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๖	ครู	คศ.๑	๓๙๙,๖๐๐	-	-	๓๙๙,๖๐๐
	นางอุไรรักษ์ จำปาสิม	ศศ.บ.การศึกษาปฐมวัย	๗๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๗	ครู	คศ.๑	๗๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๗	ครู	คศ.๑	๓๘๒,๐๘๐	-	-	๓๘๒,๐๘๐
	นางสาวจุฑารัตน์ สีทุม	ศศ.บ.การศึกษาปฐมวัย	๗๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๘	ครู	คศ.๑	๗๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๘	ครู	คศ.๑	๓๘๒,๓๒๐	-	-	๓๘๒,๓๒๐
	พนักงานจ้าง											
	นางสาวสุคนธรส ชูนชัย	รปบ.รัฐประศาสนศาสตร์		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา			ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๓๖๐,๘๔๐	-	-	๓๖๐,๘๔๐
	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	นางสาวจันทร์เพ็ญ โพธิ์ศรี	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๕๓,๙๒๐	-	-	๑๕๑,๙๒๐

ับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๖	นางศิรินาล โง่นแก้ว	คบ.การศึกษาปฐมวัย		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๒๓๔,๖๐๐	-	-	๒๓๔,๖๐๐
๗	นางวิไลภรณ์ โง่นแก้ว	ศศบ.การศึกษาปฐมวัย		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๒๓๔,๖๐๐	-	-	๒๓๔,๖๐๐
๘	นางละออง สอนปัญญา	ศศบ.การศึกษาปฐมวัย		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๒๓๔,๖๐๐	-	-	๒๓๔,๖๐๐
๙	นางอุ่นเรือน สีนิล	ศศบ.การศึกษาปฐมวัย		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๒๓๔,๖๐๐	-	-	๒๓๔,๖๐๐
๑๐	นางสาวพลับพลึง เชียวสุข	ปวช.พาณิชยการ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๒๓๔,๖๐๐	-	-	๒๓๔,๖๐๐
๑๑	นางสาว พัสตราภรณ์ เชื่อนไชย	คบ.การศึกษาปฐมวัย		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๖๖,๕๖๐	-	-	๑๖๖,๕๖๐
๑๒	นางจุฑามาศ ทานะเวช	ศศ.บ.การพัฒนาสังคม		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๔๗,๘๔๐	-	-	๑๔๗,๘๔๐
๑๓	นางดอกไม้ ปัญญากุล	ศศบ.การศึกษาปฐมวัย		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๕๘,๒๘๐	-	-	๑๕๘,๒๘๐
๑๔	นางสาวธนัญญา ขาวหล่อ	บธ.บ(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๒๓๔,๖๐๐	-	-	๒๓๔,๖๐๐
๑๕	นางสาวจารุวรรณ โคตรทอง	ปวส.บริหารธุรกิจ (การบัญชี)		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๓๖,๕๖๐	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๑๖	นางสมจิตร ปัญญากุล	คบ.การศึกษาปฐมวัย		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๓๖,๕๖๐	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๑๗	ว่าง	ว่าง		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๒๓๔,๖๐๐	-	-	๒๓๔,๖๐๐
๑๘	นางสาวกนิษฐา โคตรเพชร	ปวส.การบัญชี		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๓๖,๕๖๐	-	-	๑๓๖,๕๖๐
	กองสวัสดิการสังคม			คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑	ว่าง	ว่าง	๗๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒	นางสาววัญชญา ผิวแดง	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๗๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๗๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๓๓๔,๖๘๐	-	-	๓๓๔,๖๘๐
๓	นายปภาวิชญ์ เจริญสุข	รัฐศาสตรบัณฑิต	๗๓-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	๗๓-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	๒๒๕,๐๐๐	-	-	๒๒๕,๐๐๐
๔	จ.ส.อ.จารุวัฒน์ กัลยากูล	รป.บ. รัฐประศาสนศาสตร์	๗๓-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๓-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๐๔,๓๒๐	-	-	๓๐๔,๓๒๐
	พนักงานจ้าง											
๑	นางสาวนฤมล แวงคำ	ปวส.การบัญชี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๒๓๗,๓๖๐	-	-	๒๓๗,๓๖๐
	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒	นายศรัญญู บุญมาประสิทธิ์	ปวส.อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๑	นายอาคม วังแสนแก้ว	วท.บ.วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	๗๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๗๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๙๐,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๐,๕๖๐
	ว่าง	ว่าง	๗๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		๗๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.สำนักบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒	นายกษิดิศ พิพิธโภคสมบูรณ์	วท.บ.วิทยาศาสตร์	๗๓-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๗๓-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๒๒๕,๐๐๐	-	-	๒๒๕,๐๐๐
	ว่าง	ว่าง	๗๓-๓-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๗๓-๓-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
			๗๓-๓-๐๖-๓๖๑๖-๐๐๑	นักจุกเฉินการแพทย์		๗๓-๓-๐๖-๓๖๑๖-๐๐๑	นักจุกเฉินการแพทย์	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓	นางสาวสุพัตรา ทองอิ่ม	ปวส. บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	๗๓-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๗๓-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๔,๗๒๐	-	-	๒๖๔,๗๒๐
	พนักงานจ้าง											
๑	นางสาว วชิดา นาทา	ส.บ..สาธารณสุขศาสตร์		ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข			ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๒๕๐,๔๔๐	-	-	๒๕๐,๔๔๐
๒	นายเฉลิมชัย สาทอน	ปวส.บริหารธุรกิจ (การบัญชี)		พนักงานขับรถขยะ			พนักงานขับรถขยะ		๑๘๓,๑๒๐	-	-	๑๘๓,๑๒๐
๓	นายสำราญ หุนติราช	ป.๖		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔	นายแสวง พิมพา	ป.๖		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	๐	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕	นายกฤตินิ เกิดคง	ม.๓		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๑	นางสาวกระนกพร พระสว่าง	บัญชีบัณฑิต	๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๒๕,๐๐๐	-	-	๒๒๕,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ

(ลงชื่อ)
(นางสาวนครารัฐ จันทะบาง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)
(นายอาจอง กองมูล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรมรวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธาธารมะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****

ภาคผนวก

สำเนาคู่ฉบับ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง เพื่อขอความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด)

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๙ เห็นชอบแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

ข้อ ๓ ให้สิ้นสุดแผนอัตรากำลังเดิม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายอาจอง กองมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง

ตรวจผ่านแล้ว

ปลัด อบต. .....

รองปลัด อบต. .....

หัวหน้าส่วน .....

เจ้าพนักงาน .....

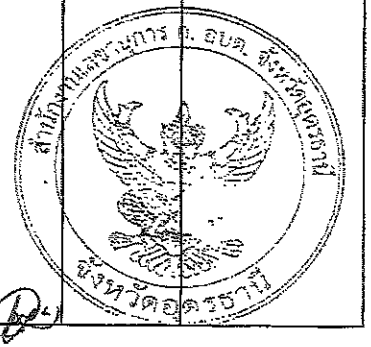
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) องค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบการพิจารณา ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๙

ลำดับ	อบต. อำเภอ รายได้ทั้งหมด	ข้อมูลทั่วไป ตามกรอบ (แผนเดิม)				ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๙ (ร้อยละ)	โครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังเดิม (กรณีส่วนราชการใดขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน ให้ใส่ข้อมูลทุกตำแหน่งที่มีในส่วนราชการนั้น)	โครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังใหม่ (เฉพาะชื่อตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน และจำนวนอัตราที่ขอ)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ.๒๕๗๐ (ร้อยละ)	มติ ก.อบต. จังหวัด อุดรธานี
		ข้าราชการส่วนท้องถิ่น/รอง	ผอ. ผอ. ครู	ลูกจ้างประจำ	พนง. จ้าง						
๑	อบต.โนนสูง อ.เมืองอุดรธานี ๗๕,๐๐๐,๐๐๐	๓๕	๘	๒	๑๙	๒๙.๖๘	สำนักปลัด พนักงานส่วนตำบล (๑) หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น (ครอง) (๒) หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ระดับต้น (ครอง) (๓) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ครอง) (๔) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (ครอง) (๕) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (ครอง) (๖) นิติกรชำนาญการพิเศษ (ครอง) (๗) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ครอง) (๘) นักวิชาการเกษตรชำนาญการ (ครอง) (๙) นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (ครอง) (๑๐) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (ครอง) (๑๑) นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ (ครอง) (๑๒) เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (ครอง) (๑๓) จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน(ครอง) (๑๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (ว่าง) พนักงานครู (๑) ครูชำนาญการ (ครอง) (๒) ครูผู้ช่วย (ว่างเดิม) ลูกจ้างประจำ (๑) นักประชาสัมพันธ์ (ครอง) พนักงานจ้าง (๑) ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ครอง) (๒) ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ควว.) (ครอง ๒) (๓) พนักงานขับรถยนต์ (ทษ) (ครอง ๕) (๔) คนงานประจำรถขยะ (ทษ) (ครอง ๑) (๕) นักการภารโรง (ทป) (ครอง) (๖) คนสวน (ทป) (ครอง) (๗) คนงาน (ทป) (ครอง) (๘) ผู้ดูแลเด็ก (ทป) (ครอง) (๙) พนักงานขับรถยนต์ (ทป) (ครอง ๒)	สำนักปลัด ขอเพิ่ม ๑. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขอเพิ่ม ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ เหตุผลความจำเป็น เพื่อรองรับปริมาณงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่เพิ่มมากขึ้น และรองรับภารกิจการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางในการวางแผนและระงับภัยพิบัติ การขับเคลื่อนภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และเพื่อขับเคลื่อนภารกิจงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของ อบต.โนนสูง ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ อบต. เดิม ไม่มีตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปัจจุบันมีรถบรรทุกน้ำ จำนวน ๒ คัน ซึ่งต้องให้บริการในการบริการน้ำอุปโภคบริโภค และระงับอัคคีภัย วาตภัย ภัยแล้ง และสาธารณะภัยต่างๆ ขอเพิ่ม ๒. ผู้ช่วยนิติกร พนักงานจ้างตามภารกิจ (ควว.) ๑ อัตรา เหตุผลความจำเป็น เพื่อรองรับปริมาณงานด้านงานนิติการที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันงานนิติการมีปริมาณงานรับเรื่องราวร้องเรียนร้องทุกข์ งานแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนร้องทุกข์ มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นทุกปี ดังนี้ ปี ๒๕๖๗ มีผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้ อบต.โนนสูงดำเนินการแก้ไข จำนวน ๗๕ เรื่อง ปี ๒๕๖๘ มีผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้ อบต.โนนสูงดำเนินการแก้ไข จำนวน ๘๗ เรื่อง ปี ๒๕๖๙ มีผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้ อบต.โนนสูงดำเนินการแก้ไข ตั้งแต่ ๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๑ ก.ค.๖๙ จำนวน ๖๕ เรื่อง เดิมไม่มีตำแหน่งผู้ช่วยนิติกร	๒๕๗๐	๓๑.๖๒	เห็นชอบ



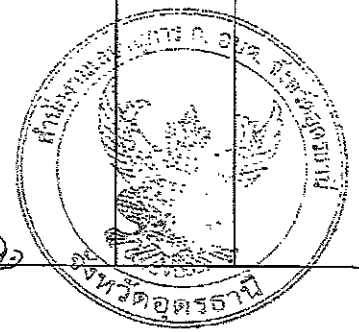
ลำดับ	อบต. อำเภอ รายได้ทั้งหมด	ข้อมูลทั่วไป ตามกรอบ (แผนเดิม) ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ผอ.รอง ผอ.ครู	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้าง	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๙ (ร้อยละ)	โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังเดิม (กรณีส่วนราชการใดขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน ให้ใส่ข้อมูลทุกตำแหน่งที่มีในส่วนราชการนั้น)	โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังใหม่ (เฉพาะชื่อตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน และจำนวนอัตราที่ขอ)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ.๒๕๗๐ (ร้อยละ)	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี
๓๙	อบต.จำปาโมง อ.บ้านผือ ๘๑,๕๐๐,๐๐๐	๒๙	๑๐	-	๕๒	๒๖.๑๖	<u>สำนักปลัด</u> (๑) หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น (ว่าง) (๒) นักจัดการงานทั่วไป (ว่าง) (๓) นักทรัพยากรบุคคล ชก. (มีคนครอง) (๔) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.(มีคนครอง) (๕) นิติกร ปก. (มีคนครอง) (๖) เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ ชง. (มีคนครอง) <u>พนักงานจ้าง</u> (๑) ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน คุณวุฒิ (ครอง) (๒) ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล คุณวุฒิ (ครอง) (๓) ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร คุณวุฒิ (ครอง) (๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานสารบรรณ) คุณวุฒิ (ครอง) (๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานบันทึกข้อมูล) คุณวุฒิ (ครอง) (๖) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ คุณวุฒิ (ครอง) (๗) พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) ทักษะ (ครอง) (๘) พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ) ทักษะ (ครอง) (๙) พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ) ทักษะ (ครอง) (๑๐) นักการภารโรง (ครอง) (๑๑) แม่บ้าน (ครอง) <u>กองคลัง</u> (๑) ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น (ว่าง) (๒) นักวิชาการเงินและบัญชี ปก. (มีคนครอง) (๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (ว่าง) (๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. (มีคนครอง) (๕) เจ้าพนักงานพัสดุ ชง. (มีคนครอง) <u>พนักงานจ้าง</u> (๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (มีคนครอง) (๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (มีคนครอง) (๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (มีคนครอง)	<u>สำนักปลัด</u> กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ) ขอเพิ่ม ๑ อัตรา เหตุผลความจำเป็นที่ขอตำแหน่ง เนื่องจากปัจจุบัน ภารกิจและปริมาณงานด้านการบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับงานธุรการ งานงบประมาณ งานกิจการสภา และงานรัฐพิธี ของสำนักปลัด มีปริมาณงานเพิ่มขึ้น ประกอบกับสำนักปลัด ขาดบุคลากรช่วยปฏิบัติงานสนับสนุนงานสารบรรณ ร่างหนังสือ โต้ตอบ บันทึกข้อความ จัดเก็บเอกสาร และประสานงานต่างๆ ดังนั้น เพื่อรองรับปริมาณงานด้านธุรการ งานสารบรรณ งานกิจการสภา และการบริหารจัดการภายในที่เพิ่มขึ้น ช่วยให้การปฏิบัติราชการมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน อบต.จำปาโมง จึงขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา <u>กองคลัง</u> กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑. นายช่างสำรวจ ขอเพิ่ม ๑ อัตรา เหตุผลความจำเป็นที่ขอตำแหน่ง เนื่องจากงานจัดเก็บและพัฒนารายได้ มีภารกิจงานทะเบียนแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน อบต.จำปาโมง มีพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน ๑๗ หมู่บ้าน ดังนั้น เพื่อรองรับปริมาณงานด้านการสำรวจ และการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินให้มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อบต.จำปาโมง จึงขอกำหนดตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ในกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา	๒๕๗๐ ๒๕๗๐	๒๙.๓๙	เห็นชอบ



ลำดับ	อบต. อำเภอ รายได้ทั้งหมด	ข้อมูลทั่วไป ตามกรอบ (แผนเดิม) ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ผอ.รอง ผอ.ครู	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้าง	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๙ (ร้อยละ)	โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังเดิม (กรณีส่วนราชการใดขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน ให้ใส่ข้อมูลทุกตำแหน่งที่มีในส่วนราชการนั้น)	โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังใหม่ (เฉพาะชื่อตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน และจำนวนอัตราที่ขอ)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ.๒๕๗๐ (ร้อยละ)	มติ ก.อบต. จังหวัด อุดรธานี
ต่อ ๓๙	อบต.จำปาโมง อ.บ้านผือ ๘๑,๕๐๐,๐๐๐						(๔) คนงานทั่วไป (มีคนครอง) (๕) พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (มีคนครอง) กองช่าง (๑) ผู้อำนายการกองช่าง ระดับต้น (มีคนครอง) (๒) วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (ว่าง) (๓) นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) (ว่าง) (๔) นายช่างโยธา (มีคนครอง) พนักงานจ้าง (๑) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (มีคนครอง) (๒) ผู้ช่วยนายช่างโยธา (มีคนครอง) (๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (มีคนครอง) (๔) ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (มีคนครอง) (๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคนครอง) (๖) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (มีคนครอง) (๗) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (มีคนครอง) (๘) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคนครอง) (๙) พนักงานผลิตน้ำประปา (มีคนครอง) (๙) พนักงานสูบน้ำ (มีคนครอง) (๙) คนงานทั่วไป (มีคนครอง)	๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ขอเพิ่ม ๑ อัตรา เหตุผลความจำเป็นที่ขอตำแหน่ง เนื่องจากกองคลังมีภารกิจงานด้านงานสารบรรณ รับ - ส่ง ลงทะเบียน และจัดเก็บหนังสือราชการมีจำนวนมาก ประกอบกับต้องจัดพิมพ์เอกสารร่างหนังสือ และการเตรียมข้อมูลเสนอผู้บริหาร งานประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีความซับซ้อนมากขึ้น เพื่อรองรับปริมาณงานด้านเอกสารดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กองคลัง เพิ่ม ๑ อัตรา กองช่าง กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑. นายช่างไฟฟ้า ขอเพิ่ม ๑ อัตรา เหตุผลความจำเป็นที่ขอตำแหน่ง เนื่องจากมีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบด้านดูแลไฟฟ้าสาธารณะ มีพื้นที่รับผิดชอบ ๑๗ หมู่บ้าน มีปริมาณงานซ่อมแซม บำรุงรักษาและขยายเขตระบบไฟฟ้าส่องสว่างหรือไฟฟ้าสาธารณะในพื้นที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก ขยายตัวตามชุมชน งานซ่อมแซมอาคารสถานที่ : การบำรุงรักษา การตรวจสอบระบบไฟฟ้าภายในอาคารสำนักงาน และทรัพย์สินของทางราชการให้ปลอดภัยอยู่เสมอ อบต.จำปาโมง จึงขอกำหนดตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๒. คนงานทั่วไป ขอเพิ่ม ๒ อัตรา เหตุผลความจำเป็นที่ขอตำแหน่ง เนื่องจากกองช่าง มีภารกิจซ่อมบำรุง ปริมาณงานซ่อมแซมท่อแตก ท่อรั่ว การล้างถังกรองน้ำ และการดูแลระบบผลิตน้ำประปาใหญ่ขึ้นตามสภาพอายุการใช้งานของระบบ ประกอบกับการตรวจมาตรวัดน้ำต้องมีเจ้าหน้าที่ออกไปตรวจสอบ อ่านมาตรวัดน้ำ และแก้ไขมาตรวัดที่ชำรุดหรือคลาดเคลื่อน อบต.จำปาโมง เพื่อแก้ปัญหาปริมาณงานประปาที่เพิ่มขึ้น ขาดแคลนกำลังคนในการผลิตและจ่ายน้ำสะอาด รวมถึงรองรับการขยายตัวของชุมชนและการให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง อบต.จำปาโมง จึงขอกำหนดตำแหน่ง คนงานทั่วไป สังกัด กองช่าง จำนวน ๒ อัตรา	๒๕๗๐ ๒๕๗๐ ๒๕๗๐		



ลำดับ	อบต. อำเภอ รายได้ทั้งหมด	ข้อมูลทั่วไป ตามกรอบ (แผนเดิม)				ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๙ (ร้อยละ)	โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังเดิม (กรณีส่วนราชการใดขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ดัดโอน ให้ใส่ข้อมูลทุกตำแหน่งที่มีในส่วนราชการนั้น)	โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังใหม่ (เฉพาะชื่อตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ดัดโอน และจำนวนอัตราที่ขอ)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ.๒๕๗๐ (ร้อยละ)	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี
		ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ผอ. รอง ผอ. ครู	ลูกจ้างประจำ	พนง. จ้าง						
ต่อ ๓๙	อบต.จำปาโมง อ.บ้านผือ ๘๑,๕๐๐,๐๐๐						<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> (๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ระดับต้น (ว่าง) (๒) นักวิชาการศึกษา ปก. (มีคนครอง) <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> (๑) ครู (มีคนครอง ๘ ว่าง ๒ อัตรา) (๒) ครูผู้ช่วย (รอกรมจัดสรร) (๓) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รอกรมจัดสรร) <u>พนักงานจ้าง</u> (๑) ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (มีคนครอง) (๒) ผู้ดูแลเด็ก (มีคนครอง ๑๒ ว่าง ๑) (๓) คนงานทั่วไป (มีคนครอง) <u>กองสวัสดิการสังคม</u> (๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ว่าง) (๒) นักพัฒนาชุมชน ชก. (มีคนครอง) (๒) นักสังคมสงเคราะห์ ชก. (มีคนครอง) (๒) เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (มีคนครอง) <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> (๑) ครู (มีคนครอง ๘ ว่าง ๒ อัตรา) (๒) ครูผู้ช่วย (รอกรมจัดสรร) (๓) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รอกรมจัดสรร) <u>พนักงานจ้าง</u> (๑) ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (มีคนครอง) (๒) ผู้ดูแลเด็ก (มีคนครอง ๑๒ ว่าง ๑) (๓) คนงานทั่วไป (มีคนครอง)	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑. นักสันทนาการ ปก./ชก. ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. ขอเพิ่ม ๑ อัตรา เหตุผลความจำเป็นที่ขอตำแหน่ง (กำหนดเพิ่มเนื่องจากไม่ครบตามประกาศโครงสร้าง) <u>กองสวัสดิการสังคม</u> (คงอัตราเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน)	๒๕๗๐ ๒๕๗๐		



ลำดับ	อบต. อำเภอ รายได้ทั้งหมด	ข้อมูลทั่วไป ตามกรอบ (แผนเดิม)				ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๙ (ร้อยละ)	โครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังเดิม (กรณีส่วนราชการใดขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน ให้ใส่ข้อมูลทุกตำแหน่งที่มีในส่วนราชการนั้น)	โครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังใหม่ (เฉพาะชื่อตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน และจำนวนอัตราที่ขอ)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ.๒๕๗๐ (ร้อยละ)	มติ ก.อบต. จังหวัด อุดรธานี
		ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ผอ. รอง ผอ. ครู	ลูกจ้างประจำ	พนง. จ้าง						
ต่อ ๓๙	อบต.จำปาโมง อ.บ้านผือ ๘๑,๕๐๐,๐๐๐						<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> (๑) ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (มีคนครอง) (๒) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (ว่าง) (๓) นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (ว่าง) (๔) นักวิชาการสุขาภิบาล (มีคนครอง) (๕) เจ้าพนักงานธุรการ (มีคนครอง) <u>พนักงานจ้าง</u> (๑) ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (มีคนครอง) (๒) พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ) (มีคนครอง) (๓) คนงานประจำรถขยะ (มีคนครอง) (๔) คนงานทั่วไป (มีคนครอง) **หน่วยตรวจสอบภายใน** (๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (มีคนครอง)	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑. นักฉุกเฉินการแพทย์ ปก./ชก. ขอเพิ่ม ๑ อัตรา เหตุผลความจำเป็นที่ขอตำแหน่ง เนื่องจากกองสาธารณสุข มีภารกิจงานการแพทย์ฉุกเฉิน ประกอบกับขาดแคลนบุคลากรผู้มีความรู้ความชำนาญระดับปริญญาตรีที่ได้ใบประกอบโรคศิลปะ เพื่อปฏิบัติการแพทย์ฉุกเฉินขั้นสูง (ALS) และเพื่อลดอัตราการเสียชีวิต ช่วยเหลือและบำบัดรักษาผู้ป่วยวิกฤติ ณ จุดเกิดเหตุและระหว่างนำส่งได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการแพทย์และรองรับภาระงานท้องถิ่นให้มีอัตรากำลังรองรับพื้นที่ห่างไกล หรือเขตเมืองที่มีอุบัติเหตุและผู้ป่วยฉุกเฉินหนาแน่น อบต.จำปาโมง จึงขอกำหนดตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ สังกัด กองสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา ๒. คนงานประจำรถขยะ ขอเพิ่ม ๑ อัตรา เหตุผลความจำเป็นที่ขอตำแหน่ง เนื่องจากงานปริมาณขยะเพิ่มขึ้นประกอบกับชุมชนขยายตัว บ้านเรือนและร้านค้ามีจำนวนมากขึ้น ทำให้ปริมาณขยะมูลฝอยในแต่ละวันมีปริมาณสูงขึ้นตามไปด้วย ประกอบอัตรากำลังเดิมมีไม่เพียงพอต่อเส้นทางและรอบเวลาการเก็บขน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเก็บขนขยะให้ครอบคลุมพื้นที่ รองรับปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นตามจำนวนประชากร แก้ไขปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอจากการเกษียณหรือลาออก และรักษาสภาพแวดล้อมความสะอาดของชุมชน อบต.จำปาโมง จึงขอกำหนดตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ สังกัด กองสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา (คงอัตราเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน)	๒๕๗๐ ๒๕๗๐		

