

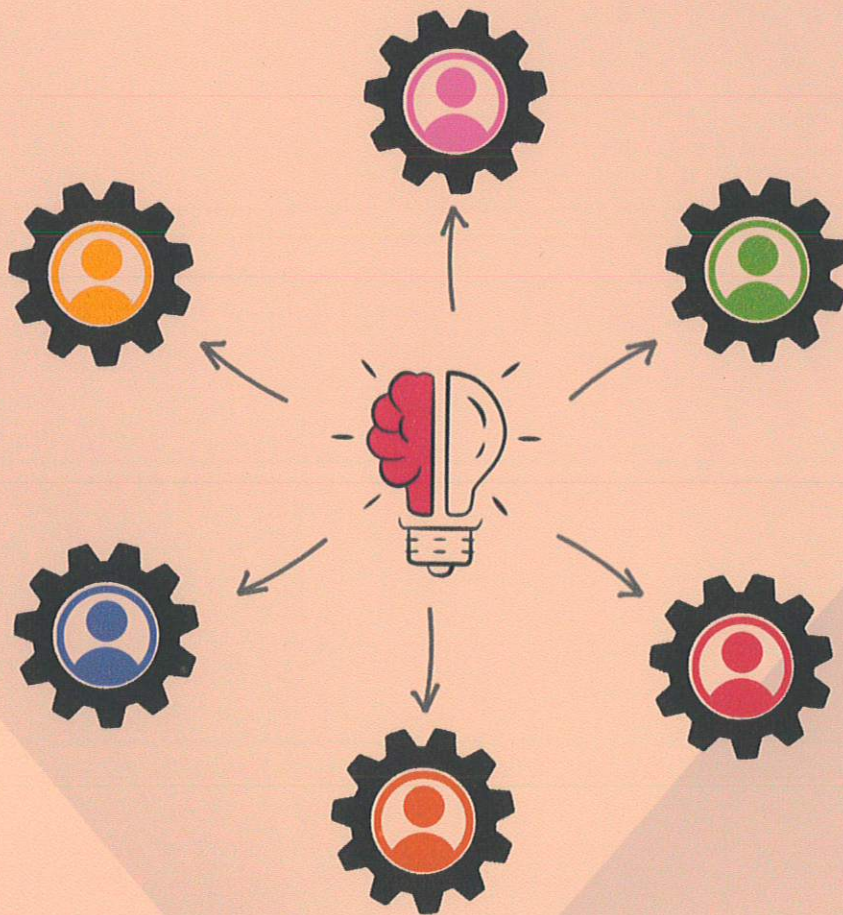


แผนอัตรากำล้าง 3 ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล
อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

ประจำปีงบประมาณ

2567 - 2569





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ได้เสนอขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยถือปฏิบัติตามหนังสือจังหวัดตราด ที่ ตร ๐๐๒๓.๒/ว ๔๐๗๗ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙, ประกาศ ก.อบต.จังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓, และมติที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล จึงขอ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลและเป็น แนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ รายละเอียดปรากฏตามแผนอัตรากำลัง แนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายกมล กิจจานนท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗-๑๐
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑-๑๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐-๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘-๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓-๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐-๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔-๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม - จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)ได้มีมติเห็นชอบประกาศ

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตรงสร้างส่วนการแบ่งส่วน เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่และการบริหารงานราชการที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (จนถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ

กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปอย่างเหมาะสมภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการโดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการนั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล มีแผนพัฒนาตำบลและกำหนดวิสัยทัศน์ตำบลด้านชุมพล ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์ตำบลด้านชุมพล

“ตำบลชุมพลเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมประเพณี การศึกษา พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์”

พันธกิจขององค์กร เพื่อส่งเสริมและพัฒนาตำบลด้านชุมพล

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
๒. ส่งเสริมสุขภาพพร้อมทั้งป้องกันระงับโรคติดต่อ พัฒนาสนธิ์ เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส

๓. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน
๕. สร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
๖. ส่งเสริมศาสนาและรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น
๗. จัดให้มีการรณรงค์และสร้างจิตสำนึกที่ดีในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติ

เป้าประสงค์

- ๑) โครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค และสาธารณูปการครอบคลุมทั้งตำบล
- ๒) ประชาชนมีสุขภาพที่ดี พร้อมจัดให้มีสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ผู้ด้อยโอกาส อย่างทั่วถึง
- ๓) ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔) เด็กปฐมวัยมีสุขภาพที่ดีได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
- ๕) การบริหารงานของ อบต. มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน
- ๖) สืบสานวัฒนธรรมและรักษาประเพณีท้องถิ่น
- ๗) ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูควบคู่กับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมให้มีมาตรฐานและทั่วถึง
- แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๒ พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำสาธารณะ เพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๓ พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค-สาธารณูปการ ให้ทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๔ พัฒนางานด้านผังเมืองและการควบคุมอาคาร การขุดดิน ถมดิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการบริการทางสังคม การสังคมสงเคราะห์ คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนให้มีสุขภาพแข็งแรง และได้รับบริการทางสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและการคุ้มครองผู้บริโภค
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๓ ส่งเสริมด้านที่พักอาศัยแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจน ให้มีที่อยู่อาศัย
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน ให้มีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย และสามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตย การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนสนับสนุนการจัดทำระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาชุมชน ตลอดจนการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาชุมชนความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ พัฒนางานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยนำข้อมูลการเกิดสาธารณภัยในท้องถิ่นมาวิเคราะห์หาแนวทางป้องกัน หรือลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น
- แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๓ ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย
- แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด/อบายมุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การวางแผน การลงทุน พาณิชยกรรมและ การท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม การฝึกอาชีพ การสร้างอาชีพให้แก่เกษตรกรและประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๒ ส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นแก่คนในชุมชน เพื่อเพิ่มมูลค่าแก่คนในชุมชน และมุ่งเน้นให้เกิดการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดและการกระจายผลผลิตของเกษตรกร

แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๔ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่เดิมให้มีศักยภาพและมีมาตรฐาน และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวแหล่งใหม่ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการรณรงค์ให้ประชาชนมีจิตสำนึก ห่วงแทนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๒ ส่งเสริมและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๓ ส่งเสริมให้มีระบบการกำจัดขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย และการแก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๔ ส่งเสริมการปลูกป่าและกิจกรรมต่างๆ เพื่อลดภาวะโลกร้อน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา ในทุกระดับเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนาที่ ๖.๒ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๖.๓ สร้างจิตสำนึกให้เด็ก เยาวชน ประชาชนรักและหวงแหนประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๖.๔ อนุรักษ์และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพย์สินทางปัญญา

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการที่ดีและการบริการสาธารณะ

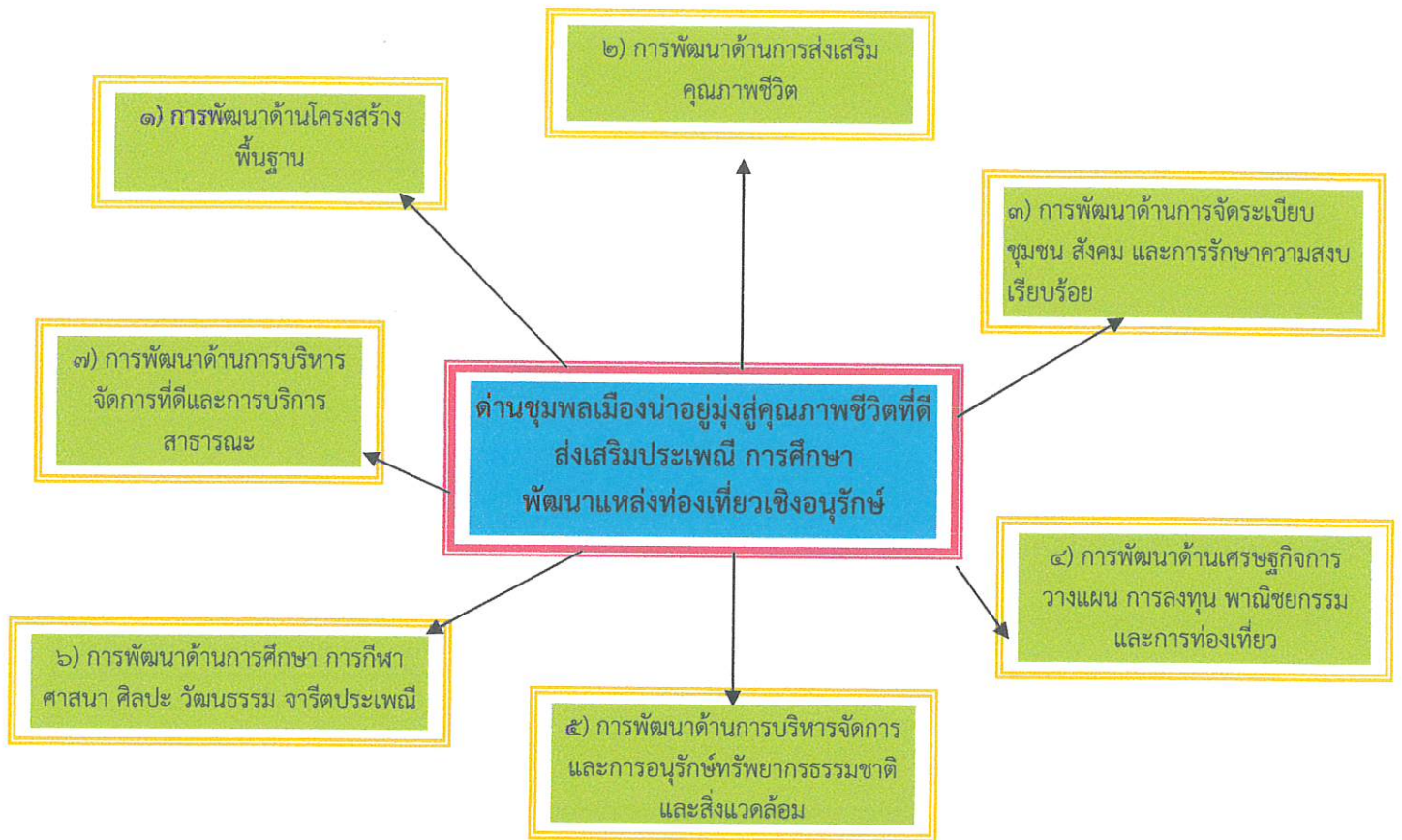
แนวทางการพัฒนาที่ ๗.๑ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๗.๒ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรและชุมชน โดยการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ สร้างจิตสำนึกและเพิ่มสมรรถนะให้แก่บุคลากรภาครัฐในการนำนโยบายและกฎหมายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๗.๓ จัดทำ/ปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ รวมตลอดถึงครุภัณฑ์ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาระบบ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศ

แนวทางการพัฒนาที่ ๗.๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งโดยกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ตามระบอบประชาธิปไตย ในการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมที่อาจมีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



สภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลด้านชุมพล ต้องได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆไปพร้อมๆกัน ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่ยุค ๔.๐ ต้องพัฒนาในด้านต่างๆหลากหลายมิติให้มีความทันสมัยและยังคงรักษาวัฒนธรรมไว้ได้อย่างกลมกลืนเสริมสร้างเศรษฐกิจไทยให้มั่นคง ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดตราดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และรับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนการจัดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดพลาด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่

กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทสามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลีย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวโน้มในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็มีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆได้ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่อาจจะเพิ่มขึ้นหรือลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปของตำบลด่านชุมพล

ที่ตั้ง

- ระยะห่างจากจังหวัดตราด ๓๒ กิโลเมตร
- ระยะห่างจากอำเภอโปไร่ ๒๐ กิโลเมตร

เนื้อที่

ตำบลด่านชุมพล มีเนื้อที่ประมาณ ๒๓๓ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๔๕,๖๒๕ ไร่ รูปร่างคล้ายสี่เหลี่ยมผืนผ้า

หมู่บ้าน	พื้นที่(ไร่)	พื้นที่ทำการเกษตร (ไร่ /ราย)						รวมทั้งหมด
		ยางพารา	ข้าว	ทุเรียน	เงาะ	มังคุด	สับปะรด	
หมู่ที่ ๑ บ้านด่านชุมพล	๑๘,๖๒๕	๑,๖๐๙/๘๒	๕๐/๕	๒๘๒/๖๒	๕๕๕/๖๐	๒๐๕/๓๑	๒๕๑/๑๓	๒,๙๕๒
หมู่ที่ ๒ บ้านเขาขาด	๑๑,๓๗๕	๒,๙๒๕/๗๕	-	๓๑๑/๗๐	๕๖๘/๗๘	๒๕๘/๒๗	๑,๑๓๖/๓๑	๕,๑๙๘
หมู่ที่ ๓ บ้านคลองแสง	๒๓,๒๕๐	๑,๕๐๐/๖๑	๘๕/๑๐	๑๕๗/๕๕	๓๑๕/๓๕	๑๖๓/๓๕	๘๘๕/๒๗	๓,๑๐๕
หมู่ที่ ๔ บ้านทางกลาง	๑๐,๖๒๕	๘๐๐/๔๙	๑๐/๓	๒๕๐/๓๗	๔๑๓/๔๓	๗๘/๑๘	๑,๐๐๐/๑๗	๒,๕๕๑
หมู่ที่ ๕ บ้านทับมะกอก	๒๒,๕๐๐	๑,๗๘๕/๕๗	-	๓๔๑/๓๖	๔๔๐/๔๐	๒๐๗/๒๓	๓๗๕/๑๘	๓,๑๓๐
หมู่ที่ ๖ บ้านปะเคาะ	๑๒,๕๐๐	๗๘๘/๕๖	๒๐/๗	๘๑/๑๗	๑๙๘/๑๘	๕๙/๑๓	๑๕๐/๒๐	๑,๒๙๘
หมู่ที่ ๗ บ้านทับทิมสยาม ๐๑	๔๖,๗๕๐	๓๐/๑	๔๐/๑๐	๑๓๐/๑๕	๓๐๕/๙๒	๑๘๙/๙๘	-	๗๓๙

ตำบลด่านชุมพล มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบเชิงเขา มีเนินเขาเตี้ย ๆ บริเวณที่ติดต่อกับประเทศกัมพูชา เป็นป่าทึบ ระยะทางประมาณ ๑๕ กิโลเมตร

- ทิศเหนือ จด ตำบลนนทรีย์ อำเภอบ่อไร่
- ทิศใต้ จด ตำบลท่ากุ่ม ตำบลห้วยแร้ง อำเภอเมืองตราด
- ทิศตะวันออก จด ประเทศกัมพูชา
- ทิศตะวันตก จด ตำบลห้วยแร้ง อำเภอเมืองตราด

จำนวนหมู่บ้านในตำบลด่านชุมพล มีทั้งสิ้น ๗ หมู่บ้าน

หมู่ที่ ๑	บ้านด่านชุมพล	ผู้ใหญ่บ้าน	นางจารึก	เนตรวงศ์	๐๘-๙๘๓๔-๙๓๔๘
หมู่ที่ ๒	บ้านเขาขาด	กำนันตำบลด่านชุมพล	นายจักรวาล	เพลิงภากร	๐๘-๑๘๖๔-๒๔๘๗
หมู่ที่ ๓	บ้านคลองแสง	ผู้ใหญ่บ้าน	นายบัญชา	เอกนิกร	๐๘-๑๐๑๘-๖๗๓๕
หมู่ที่ ๔	บ้านทางกลาง	ผู้ใหญ่บ้าน	นายโด่งตั้ง	นามโคตร	๐๖-๔๓๕๒-๙๓๖๕
หมู่ที่ ๕	บ้านทับมะกอก	ผู้ใหญ่บ้าน	นายสุวัฒน์	กิจจานนท์	๐๘-๖๘๑๖-๓๘๘๕
หมู่ที่ ๖	บ้านปะเตา	ผู้ใหญ่บ้าน	นายเดชา	ขวัญอยู่	๐๘-๕๐๘๔-๕๗๙๗
หมู่ที่ ๗	บ้านทับทิมสยาม ๐๑	ผู้ใหญ่บ้าน	นายพิทักษ์	สังฆเวช	๐๘-๙๙๓๐-๓๑๒๘

โดยมีหมู่ที่ ๑ บ้านด่านชุมพล เป็นหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน (ปชด.)

หมู่ที่ ๑ - ๗ เป็นหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.)

ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๕,๖๓๗ คน ชาย ๒,๙๙๘ คน หญิง ๒,๖๓๙ คน จำนวน ๒,๒๓๒ ครัวเรือน

รายชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
	ทั้งหมด	ชาย	หญิง	
หมู่ที่ ๑ บ้านด่านชุมพล	๑,๘๓๐ คน	๙๓๔ คน	๘๙๖ คน	๖๖๙ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๒ บ้านเขาขาด	๖๙๘ คน	๓๖๖ คน	๓๓๒ คน	๔๐๘ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๓ บ้านคลองแสง	๘๐๐ คน	๔๓๖ คน	๓๖๔ คน	๒๙๙ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๔ บ้านทางกลาง	๔๗๗ คน	๒๖๗ คน	๒๑๐ คน	๑๙๑ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๕ บ้านทับมะกอก	๔๗๗ คน	๒๕๙ คน	๒๑๘ คน	๒๕๔ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๖ บ้านปะเตา	๖๔๑ คน	๓๔๕ คน	๒๙๖ คน	๒๓๒ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๗ บ้านทับทิมสยาม ๐๑	๗๑๔ คน	๓๙๑ คน	๓๒๓ คน	๑๗๙ ครัวเรือน
รวม	๕,๖๓๗ คน	๒,๙๙๘ คน	๒,๖๓๙ คน	๒,๒๓๒ ครัวเรือน

ข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนอำเภอบ่อไร่ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบขอละความต้องการของประชาชน โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆเพื่อความสะดวกในการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงแล้ว ซึ่งปรากฏผลสอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาตำบล ดังนี้

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาการคมนาคม ไฟฟ้าสาธารณะ/ครัวเรือน สาธารณูปโภคสาธารณูปการ

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาระบบประปาของชุมชนยังไม่ทั่วถึง
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะ/ครัวเรือนไม่เพียงพอ
- ๑.๔ การขุดลอกคูคลองและทางระบายน้ำ/วางท่อส่งน้ำดิบ

๒. ด้านเศรษฐกิจ ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร

๒.๓ ปัญหาไม่มีตลาดกลางเพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนผลิตผลทางการเกษตร

๒.๔ ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๓. ด้านการสาธารณสุข และอนามัย สภาวะทางสุขอนามัยของคนในชุมชนและโรคระบาด

๓.๑ ปัญหาการควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๓.๒ ปัญหาการขาดความรู้ของผู้ประกอบกิจการด้านอาหารและกิจการที่เป็นอันตราย

๓.๓ ปัญหาการให้บริการด้านสุขภาพของ

- ผู้สูงอายุ ปัจจุบันมีจำนวนผู้สูงอายุมากขึ้นเป็นลำดับ
- เด็ก สตรี และคนพิการ บางส่วนยังได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง
- ผู้ป่วยติดเตียง ผู้ยากไร้อยู่ในภาวะไร้ที่พึ่งพิงหรือขาดแคลนสิ่งของจำเป็นที่ต้องใช้ใน ชีวิตประจำวันยังคงมีอยู่ในพื้นที่

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า ฯลฯ

๓.๕ ปัญหาน้ำอุปโภค-บริโภคยังไม่ได้มาตรฐาน

๓.๖ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

๔. ด้านสังคม

๔.๑ ปัญหาการตั้งครุฑก่อนวัยอันควร

๔.๒ ปัญหาการว่างงาน

๔.๓ ปัญหาการกระทำผิดกฎหมาย และกฎหมายอื่นๆ

๔.๔ ปัญหาครอบครัว เด็กขาดความอบอุ่นนำมาซึ่งปัญหาสังคมในด้านต่างๆ มากมาย เช่น เรียนไม่จบการศึกษาภาคบังคับ ติดเกม เสี่ยงต่อการเข้าสู่ภาวะติดยาเสพติด การลัก ทรัพย์และคดีอื่นๆ ฯลฯ

๔.๕ ปัญหาความยากจน

๔.๖ ไม่มีที่อยู่อาศัยและไม่มีที่ดินทำกิน

๕. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขาดการเชื่อมโยงความรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๕.๓ ปัญหาการเตรียมความพร้อมของประชาชนเข้าสู่ประเทศไทยยุค ๔.๐ และการเป็นสมาชิก ประชาคมอาเซียน

๕.๔ การส่งเสริมศีลธรรมให้กับเด็กและเยาวชนตลอดจนประชาชนในชุมชนให้เข้มแข็ง

๕.๕ รักษาศิลปวัฒนธรรมของชุมชนให้คงอยู่ตลอดไป

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ปัญหาการทำลายทรัพยากรป่าไม้ และบุกรุกที่สาธารณะ

๖.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติและลำคลองต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๖.๓ ปัญหาการขุดดิน-ถมดิน ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

๖.๔ การก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างรุกล้ำที่สาธารณะ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคนในชุมชนในระยะยาว

๗. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ มีบุคลากรสายงานบริหารและสายงานปฏิบัติไม่เพียงพอ
- ๗.๓ การพัฒนาศักยภาพผู้นำให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การบริหารงาน
- ๗.๔ การเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๗.๕ การมีช่องทางให้ประชาชนร้องเรียนร้องทุกข์/แจ้งเบาะแสการทุจริต ฯลฯ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ชุดลอกคลอง, ฝาย, ก่อสร้างถนน, สะพาน, วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ จัดวางระบบประปาให้เพียงพอครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ/ครัวเรือนเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตรในระดับตำบล
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีทางการเกษตรที่ทันสมัย
- ๒.๕ จัดกิจกรรมลดรายจ่าย-เพิ่มรายได้ให้กับคนในชุมชน
- ๒.๖ ส่งเสริมอาชีพให้กับราษฎรประชาชน ตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๓.๔ จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อกำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขและโรคระบาดอื่นๆ
- ๓.๕ สำรวจ ติดตาม ประเมินผล การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับการสงเคราะห์ดูแลอย่างทั่วถึงและเหมาะสม

๔. ความต้องการด้านสังคม

- ๔.๑ จัดให้มีกิจกรรม/โครงการเพื่อลดช่องว่างของปัญหาที่เกิดกับเยาวชน เช่น
 - การป้องกันปัญหาการตั้งครรภ์ก่อนวันอันควร
 - การจัดโครงการเพื่อป้องกันยาเสพติด
 - การจัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม หรือการเข้าค่ายคุณธรรม
 - การจัดโครงการ/งานตามประเพณีท้องถิ่น เช่น บรรพชา/อุปสมบท
- ๔.๒ จัดสร้างเครือข่ายประสานงานผู้ว่างงาน ประสานงานสำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือแนะนำเข้าสู่ระบบของกลุ่มอาชีพ
- ๔.๓ จัดให้มีโครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายให้กับประชาชนในชุมชน เช่น กฎหมายจราจร กฎหมายการเลือกตั้ง กฎหมายเกี่ยวกับการเสียภาษีให้กับรัฐ กฎหมายการควบคุมอาคาร และสิ่งก่อสร้าง การขุดดิน-ถมดิน ฯลฯ
- ๔.๔ ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔.๕ จัดทำที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัยให้กับประชาชนภายใต้นโยบายของรัฐบาล

๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๕ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารและศูนย์ดิจิทัลประจำตำบล

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ป้องกันแก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้และที่สาธารณะ
- ๖.๒ ฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๖.๔ บังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังกับผู้กระทำผิด
- ๖.๕ จัดกิจกรรม/โครงการปลูกป่าอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาสภาพป่าให้อุดมสมบูรณ์และเพิ่มปริมาณพื้นที่ป่า

๗. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนต่างๆ กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นและสรรหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ จัดให้มีการพัฒนาความรู้แก่ผู้นำและบุคลากร เช่น การศึกษาวิจัย การอบรม การศึกษาทำงานเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และนำมาพัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๔ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๗.๕ มีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (จนถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้

ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (จนถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือหรือท่าข้าม
- (๖) การสาธารณสุขการ
- (๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
- (๒) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๓) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๘) การจัดการศึกษา
- (๙) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๑๐) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๑๑) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๒) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล
- (๖) การผังเมือง
- (๗) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาตำบลและประสานการจัดทำแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัดตามนโยบายรัฐบาล
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๕) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๗) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๘) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๕) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือให้การช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

๕.๑ การวิเคราะห์ ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล แบบ องค์กรรวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตรหลากหลาย เช่น การปลูกสับปะรด ทำนา ทำสวนยางพารา สวนผลไม้ และการเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น กลุ่มทำขนมเปียะ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มจักรสาน ฯลฯ
๔. มีการคมนาคมระหว่างตำบล อำเภอ จังหวัดที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่นๆและประเทศเพื่อนบ้านได้
๕. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๖. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๗. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและขาดการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัวยุคใหม่
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat - T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วิกฤติบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. สภาวะการณแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพลเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ตีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน ซึ่งมีระยะเวลาประมาณ ๘ เดือน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาฯ ทางหลวงชนบท ฯลฯ ให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. จำนวนเส้นทางการก่อสร้างหรือปรับปรุงถนนมีจำนวนน้อย ไม่สอดคล้องกับสภาพความเดือดร้อนและความต้องการของชุมชน
๓. งบประมาณในการบริหารจัดการมีจำนวนจำกัดต้องอาศัยงบประมาณจากหน่วยงานอื่นๆในการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคที่จำเป็น

๒. งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำดำหัว ผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและการสาธารณสุขยังไม่ชัดเจน(ข้อมูลด้านสุขภาพบางอย่างไม่สามารถเปิดเผยได้)
๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก เนื่องจากมีงบประมาณจำนวนจำกัด

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตราด มีโอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณค่อนข้างสูง
๓. องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบล ได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ๓ แห่ง ,โรงพยาบาลบ่อไร่ และโรงพยาบาลตราด
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น การแพทย์ฉุกเฉิน(สพฉ.) โรงพยาบาล สถานีตำรวจภูธร ชรบ.หมู่บ้าน หน่วยงานความมั่นคง และองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้องมีความเข้มแข็ง
๒. มีการจัดตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล
๓. จัดเวรยามอาสาสมัคร อปพร./หน่วยงานกู้ชีพกู้ภัย ปฏิบัติหน้าที่ เผ่าระวังคอยรับแจ้งเหตุตลอด ๒๔ ชั่วโมง
๔. วันหยุดราชการมีการอยู่เวรยามรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ ๒๔ ชั่วโมง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแพทย์ฉุกเฉิน กู้ชีพ-กู้ภัยบางส่วนยังมีความรู้และประสบการณ์ไม่เพียงพอ
๒. อาสาสมัคร อปพร.มีจำนวนมากแต่ยังขาดการให้ความร่วมมือ
๓. ผู้มาปฏิบัติหน้าที่ยังมีการกิจส่วนตัวที่ต้องทำ เป็นเหตุให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและปรับปรุงอาคารสถานที่อย่างต่อเนื่อง
๒. หน่วยงานรัฐเปิดโอกาสให้เข้ารับการอบรมความรู้ด้านการบริหารการแพทย์ฉุกเฉินเป็นระยะๆ
๓. องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมและพัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. อาสาสมัครมีความจำเป็นต้องประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงชีพ บางครั้งก็เป็นอุปสรรคกับการปฏิบัติหน้าที่กรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน
๒. สภาพภูมิประเทศ ดินฟ้าอากาศมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่
๓. การติดต่อสื่อสารบางพื้นที่ในตำบลเป็นจุดอับสัญญาณทำให้เกิดปัญหาในการติดต่อสื่อสาร

๔. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การวางแผน การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strong=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบล สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

๔. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการสนับสนุนการส่งเสริมการท่องเที่ยวตามยุทธศาสตร์ของอำเภอและจังหวัด

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕. การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strong=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๖. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strong=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- ๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑.ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- ๒.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดตราดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑.การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๗.ด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ดี และการบริการสาธารณะ

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
๔. มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
๕. มีการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ พนักงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง
- ๖.เจ้าหน้าที่ภาครัฐและประชาชนในพื้นที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันปราศจากข้อขัดแย้ง/ข้อร้องเรียน

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ๒.ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลให้การสนับสนุนอย่างชัดเจน
- ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตราด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
- ๔.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพในชุมชน
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
๔. การวางแผนการตลาดและการส่งเสริมการลงทุน
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การส่งเสริมกิจการประมง

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗
 มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็น อบต.ขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด กองคลัง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้การให้บริการกับ

ประชาชนในเขตตำบลด้านชุมพล เป็นไปอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักปลัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ตามอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล มีภารกิจงานที่ต้องดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ตำบล แผนงาน นโยบายผู้บริหาร นโยบายรัฐบาล และภารกิจอื่นตามสภาวะการณ์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีเศรษฐกิจที่มั่นคง และพัฒนาให้เกิดความเจริญในท้องถิ่นด้านต่างๆ จึงจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างการบริหารงานพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ จำนวน ๕ กอง มีรายละเอียดงานด้านต่างๆ ดังนี้

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖) โครงสร้างส่วนราชการ</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) โครงสร้างส่วนราชการ</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานธุรการ งานสารบรรณ -งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานรัฐพิธี <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเจ้าหน้าที่ -งานบริหารงานบุคคล <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนิติการ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู -งานสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง <p>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๗ งานส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานพัฒนาการท่องเที่ยว -งานประชาสัมพันธ์ -งานการกีฬา <p>๑.๘ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมศักยภาพเด็กและเยาวชน <p>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์ -งานข้อมูลทางวิชาการ -งานประมง 	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานธุรการ งานสารบรรณ -งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานรัฐพิธี <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเจ้าหน้าที่ -งานบริหารงานบุคคล <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนิติการ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู -งานสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง <p>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๗ งานส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานพัฒนาการท่องเที่ยว -งานประชาสัมพันธ์ -งานการกีฬา <p>๑.๘ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมศักยภาพเด็กและเยาวชน <p>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์ -งานข้อมูลทางวิชาการ -งานประมง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖) โครงสร้างส่วนราชการ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙) โครงสร้างส่วนราชการ	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร/การขุดดินถมดิน -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร/การขุดดินถมดิน -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖) โครงสร้างส่วนราชการ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙) โครงสร้างส่วนราชการ	หมายเหตุ
<p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังและพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานพลังงาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนามัยชุมชน -งานป้องกันยาเสพติด -งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ -งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ -งานการแพทย์ฉุกเฉิน(ศพฉ.) <p>๔.๓ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยการ -งานวิชาการ -งานติดตามและประเมินผล <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก -งานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก -งานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและการศึกษาตามอัธยาศัย -งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม <p>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูล 	<p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังและพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานพลังงาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนามัยชุมชน -งานป้องกันยาเสพติด -งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ -งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ -งานการแพทย์ฉุกเฉิน(ศพฉ.) <p>๔.๓ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยการ -งานวิชาการ -งานติดตามและประเมินผล <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก -งานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก -งานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและการศึกษาตามอัธยาศัย -งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม <p>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูล 	
<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการ วิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอป่าโมกข์ จังหวัดตราด

การกำหนดตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักปลัด								
๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอให้ กสท.สอบ
๓. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๔. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๕. นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอให้ กสท.สอบ
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง /ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
๗. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๔. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๖. คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๗. คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๘. แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๙. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๐. ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง								
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอให้ กสท.สอบ
๓. นักวิชาการพัสดุ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง

การกำหนดตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๐. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
กองช่าง								
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๗. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๘. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔. คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๓	๓	๓	+๓	-	-	รอกกรมจัดสรร
๓. ครูชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๔. ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๕. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
๖. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๙. แม่บ้าน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๐. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง

การกำหนดตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอให้ กสธ.สอบ
รวม	๖๒	๖๗	๖๗	๖๗	+๕			

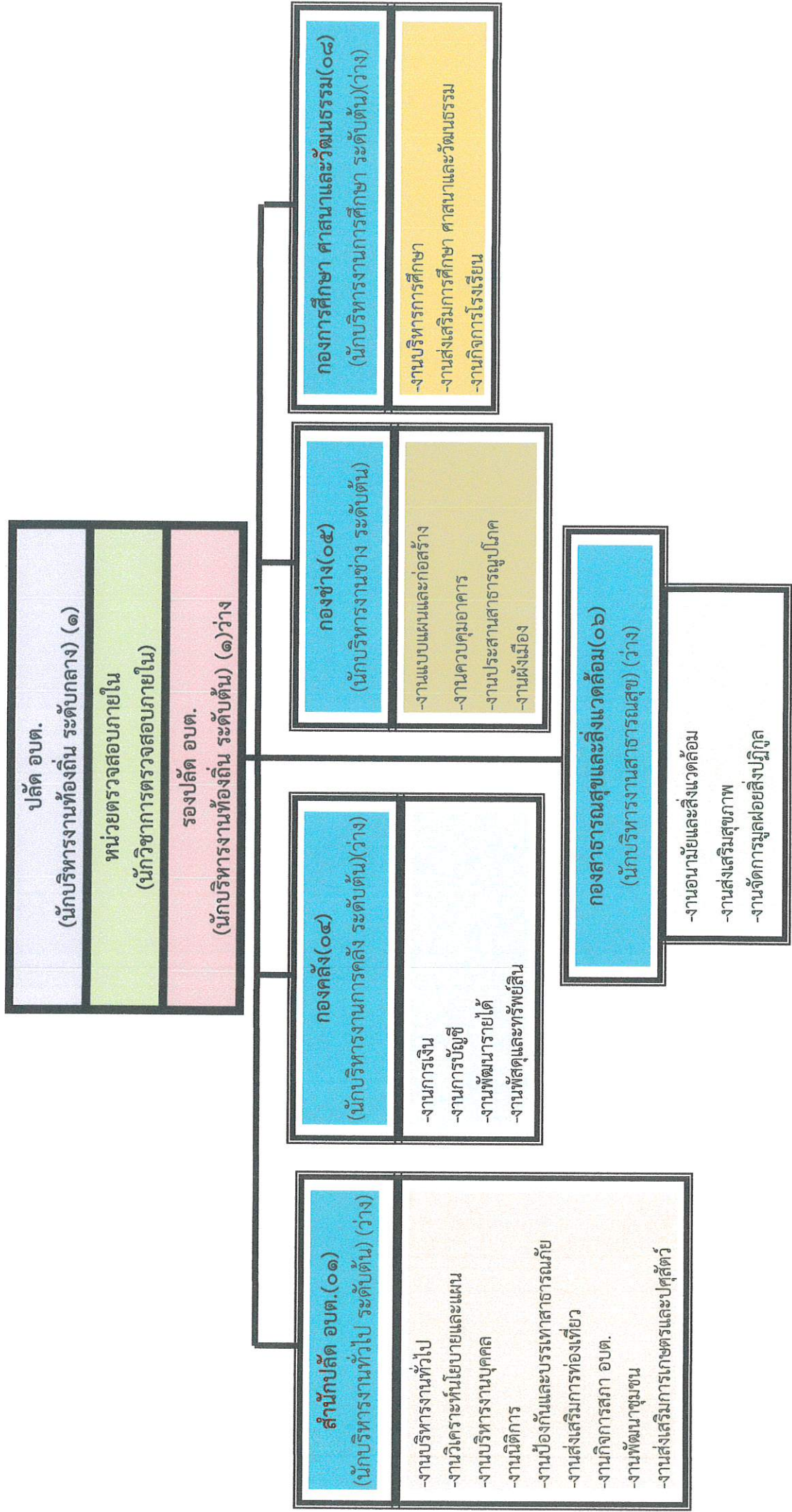
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง	ในช่วงระยะเวลา 3 ปี			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (2)			รวม			
							2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	1	671,160	84,000	1	1	1	0	0	0	16,440	16,560	19,560	687,600	707,160	726,720	41,930	
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	1	401,940	42,000	1	1	1	0	0	0	15,060	15,060	15,060	417,000	432,060	447,120	ว่างเต็ม	
3	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	355,320	0	1	1	1	0	0	0	12,000	12,000	12,000	367,320	255,360	263,760	ว่างเต็ม	
	สิ้นนับถัด																		
4	หัวหน้าสำนักปลัด	อท.ต้น	1	393,600	42,000	1	1	1	0	0	0	13,620	13,620	13,620	407,220	420,840	434,460	ว่างเต็ม	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	355,320	0	1	1	1	0	0	0	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม	
6	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	355,320	0	1	1	1	0	0	0	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม	
7	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	249,240	0	1	1	1	0	0	0	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	20,770	
8	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	1	323,040	0	1	1	1	0	0	0	10,560	10,680	10,560	333,600	344,280	354,840	26,920	
	ลูกจ้างประจำ																		
9	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	323,760	0	1	1	1	0	0	0	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	26,980	
	พนักงานจ้าง																		
10	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	286,440	0	1	1	1	0	0	0	11,520	12,000	12,480	297,960	309,960	322,440	23,870	
11	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	197,280	0	1	1	1	0	0	0	7,920	8,280	8,640	205,200	213,480	222,120	16,440	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	189,720	0	1	1	1	0	0	0	7,680	7,920	8,280	197,400	205,320	213,600	15,810	
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	151,560	0	1	1	1	0	0	0	6,120	6,360	6,600	157,680	164,040	170,640	12,630	
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		1	169,680	0	1	1	1	0	0	0	6,840	7,080	7,440	176,520	183,600	191,040	14,140	
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		0	0	0	0	0	0	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	ยกเลิก

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา 3 ปี			อัตรากำลังคน			ภาวะค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง	2567	2568	2569	เพิ่ม/ลด			2567	2568	2569	2567	2568	2569			
										0	0	0									
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว		1	143,520	0	1	1	1	2567	2568	2569	0	0	0	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	11,960
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		1	138,000	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
18	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)		1	123,840	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	5,040	5,160	5,400	128,880	134,040	139,440	10,320
19	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์		1	0	0	1	1	1	1	1	1	+1	0	0	180,000	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	กำหนดใหม่
20	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		1	0	0	1	1	1	1	1	1	+1	0	0	180,000	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	กำหนดใหม่
21	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		1	117,360	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	9,780
22	คนสวน		1	108,000	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
23	แม่บ้าน		1	108,000	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
24	คนงาน		1	108,000	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
25	คนงาน		1	108,000	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
26	คนงาน		1	108,000	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	กองคลัง																				
27	ผู้อำนวยการกองคลัง	อ.ต้น	1	393,600	42,000	1	1	1	1	1	1	0	0	0	13,620	13,620	13,620	407,220	420,840	434,460	ว่างเดิม
28	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	1	146,640	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	6,120	6,000	6,360	152,760	158,760	165,120	12,220
29	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	1	146,640	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	6,120	6,000	6,360	152,760	158,760	165,120	12,220
30	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	1	202,620	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	6,540	6,540	6,540	209,160	215,700	222,240	ว่างเดิม
31	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	1	0	0	1	1	1	1	1	1	+1	0	0	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดใหม่
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	234,360	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	9,480	9,840	10,200	243,840	253,680	263,880	19,530
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	166,440	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	6,720	6,960	7,200	173,160	180,120	187,320	13,870

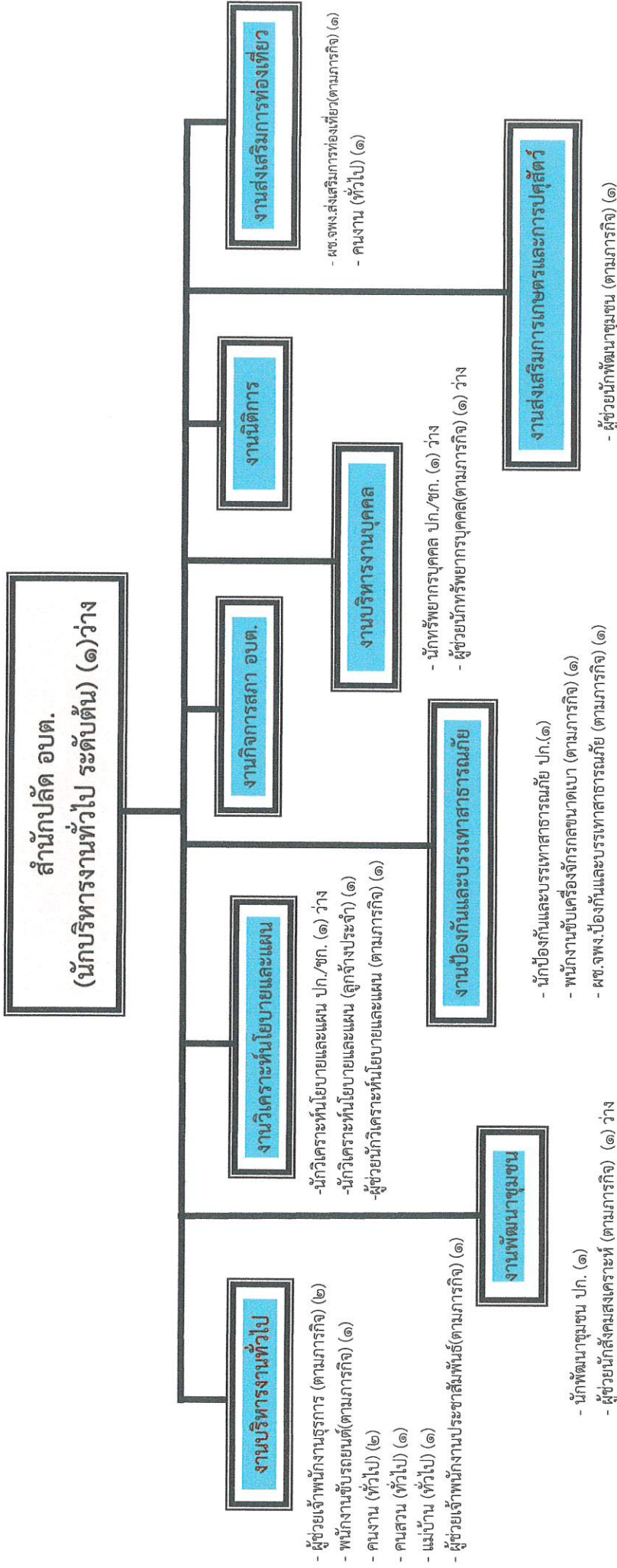
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ในช่วงระยะเวลา 3 ปี			อัตรากำลังคืน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ											
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569												
																				เพิ่ม/ลด										
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	200,640	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	16,720		
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	143,520	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11,960
36	พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป)		1	108,000	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9,000	
	กองช่าง																													
37	ผ.อ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.ต้น	1	376,080	42,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31,340	
38	นายช่างโยธา	ป.ง./ซ.ง.	1	0	0	0	1	1	1	+1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	กำหนดใหม่	
	พนักงานจ้าง																													
39	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ)		1	217,680	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18,140	
40	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ)		1	138,000	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	ว่างเดิม	
41	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	138,000	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11,500	
42	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	138,000	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11,500	
43	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		1	172,800	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14,400	
44	คนงาน		1	108,000	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9,000	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																													
45	นักบริหารงานสาธารณสุข	อ.ท.ต้น	1	393,600	42,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้าง																													
46	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	143,520	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11,960	
47	พนักงานขับรถจักรยานยนต์(ทักษะ)		1	112,800	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	ว่างเดิม	
48	คนงานประจำรถขยะ		1	108,000	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9,000	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
																				เพิ่ม/ลด
49	คนงานประจำรถขยะ		1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
50	นักบริหารงานการศึกษา	อ.ต้น	1	393,600	42,000	1	1	1	0	0	0	13,620	13,620	13,620	407,220	420,840	434,460	ว่างเต็ม		
51	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน		
52	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน		
53	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน		
54	ครู		1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน		
55	ครู		1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน		
56	ครู		1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน		
57	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)		1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน		
58	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน		
59	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)		1	193,920	0	1	1	1	0	0	0	7,800	8,160	8,400	201,720	209,880	218,280	16,160		
60	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	112,800	0	1	1	1	0	0	0	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400		
61	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		
62	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		
63	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		0	0	0	0	0	0	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	ยุบเลิก
64	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา		1	276,480	0	1	1	1	0	0	0	11,160	11,520	12,000	287,640	299,160	311,160	23,040		
65	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	138,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	5,520	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม		
66	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	150,120	0	1	1	1	0	0	0	6,000	6,240	6,600	156,120	162,360	168,960	12,510		

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพลระเทศสามัญ

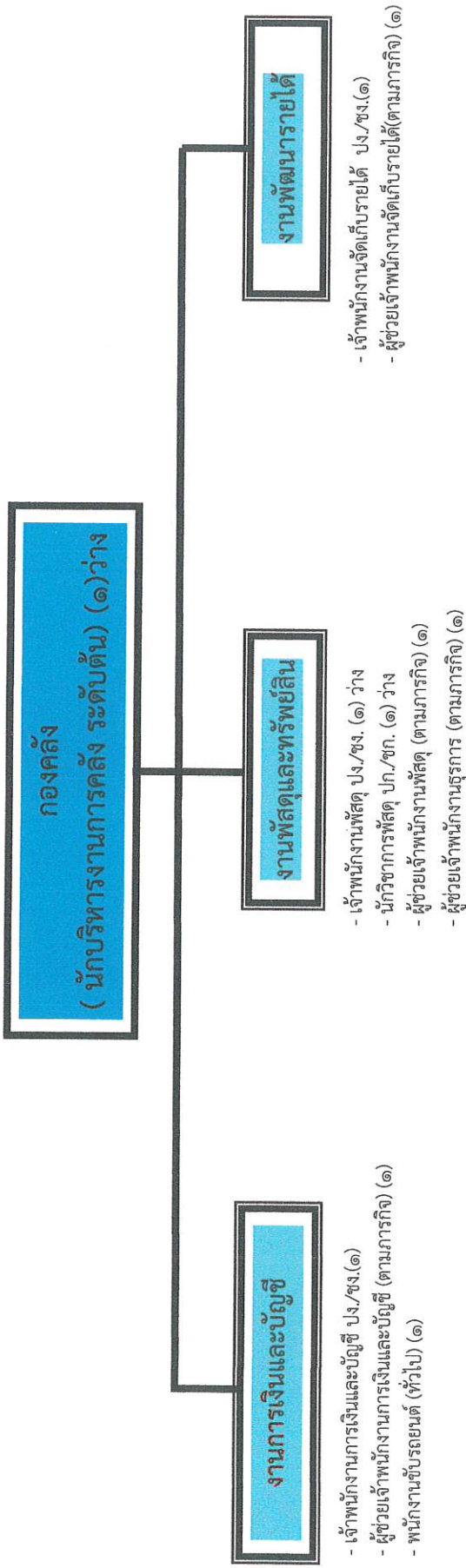


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพล (๐๑)



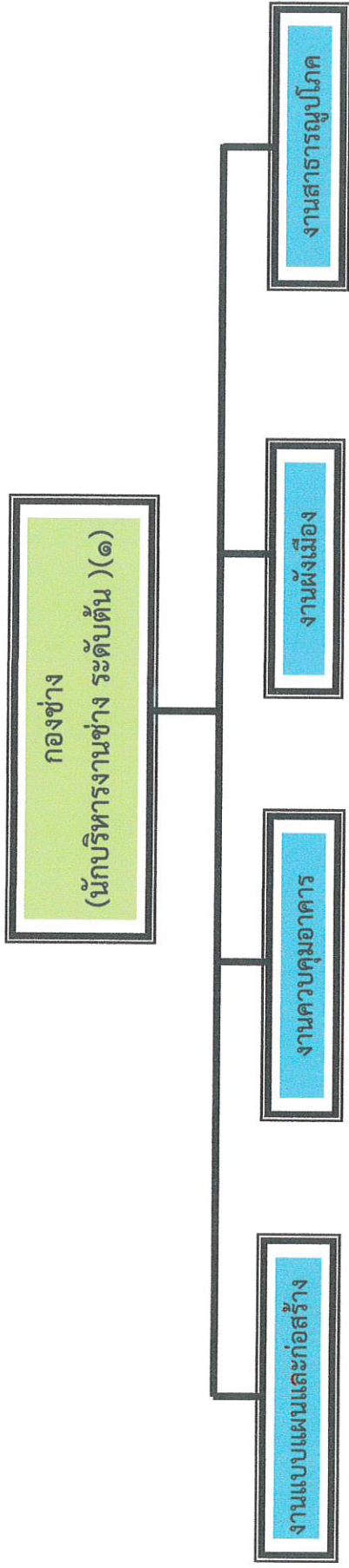
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ชค.	อส.	ปง./ชง.		
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๔	๐	๐	๑๑	๒๒
มีโครงสร้าง	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๑	๙	๑๗
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๐	๒	๕

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพล (๐๔)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก/ชค.	อส.	ปง./ชง.		
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๓	๔	๑๐
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๔	๗
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๓

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพล (๐๕)



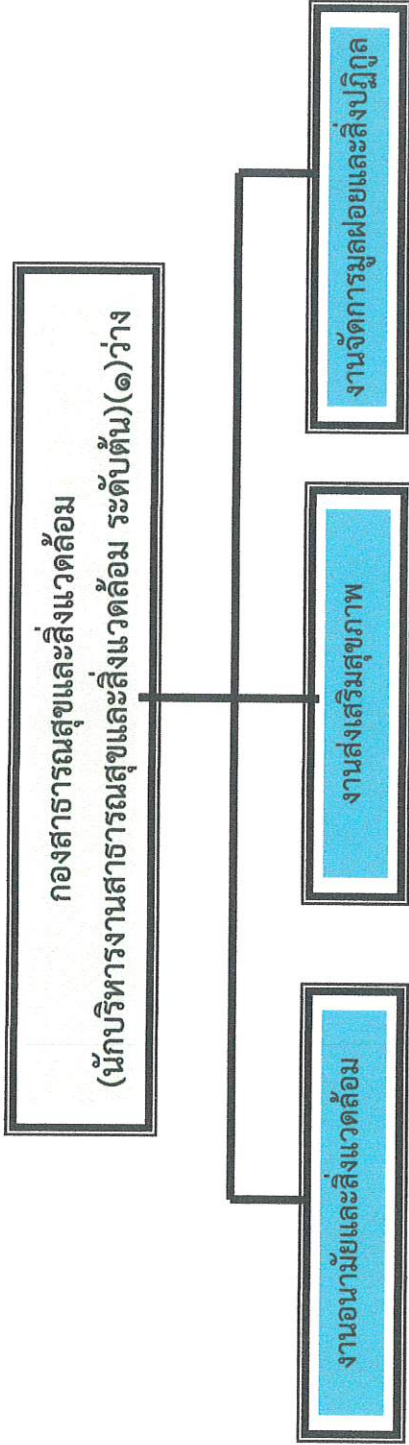
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) ว่าง
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา(ตามภารกิจ) (๑)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ) (๑) ว่าง

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ปท/ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๕	๑	๘
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๔	๑	๖
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๒

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพล (๐๖)

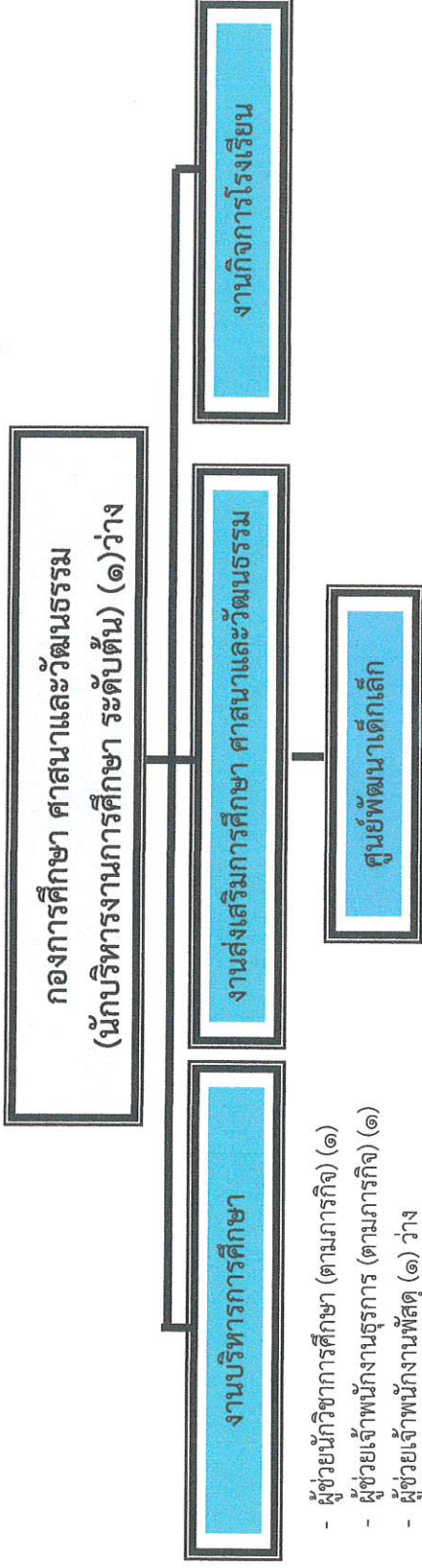


- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (๑)

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ตามภารกิจ) (๑) ว่าง
 - คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) (๒)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ขพ.	ปภ/ชก.	อส.	ปจ/ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๒	๕
มีครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๒	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลท่านชุมพล (๐๘)

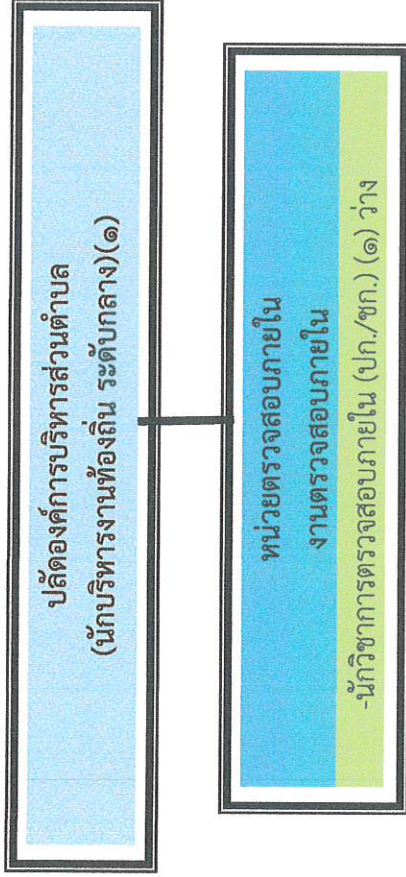


- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๓) ว่าง
- ครู (๓)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ตามภารกิจ) (คุณวุฒิ) (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจ) (ทักษะ) (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)
- แม่บ้าน (ทั่วไป) (๓)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา				วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ผอ.ศพด.	ครู	ครู ผช./ครู ผตด.	ชช.	ขพ.	ปก/ชก.	อส.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๓	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๗	๕	๑๘
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๖	๕	๑๔
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๕

* หมายเหตุ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรอัตราตำแหน่ง

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
ระดับ	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดหน้าที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล ประเภทสามัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพล อำเภอป่าไร่ จังหวัดตราด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑	พินิจาเอกริระ มีตาล	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๐๓,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๔๑,๙๓๐
๒	-	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๓	-	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๕-๓-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๔	-	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ป.ก./ช.ก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	ขอให้ กสท.สอบ
๕	น.ส.วาสนา สงงาม	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๔๙,๒๔๐	-	-	๒๐,๗๗๐
๖	จำเอกริระ เรืองนาม	ปริญญาโท	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาฯ	ป.ก.	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาฯ	ป.ก.	๓๒๓,๐๔๐	-	-	๒๖,๙๒๐
๗	-	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	ขอให้ กสท.สอบ
๘	นางวิวรรณ บุญครอง	ปริญญาตรี	ลูกจ้างประจำ	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	ลูกจ้างประจำ	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๒๖,๙๘๐
๙	น.ส.ภัสนันท์ แซ่ซิ้ม	ปริญญาตรี	การกิจ	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	การกิจ	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๒๘๖,๔๔๐	-	-	๒๓,๘๗๐
๑๐	นางสายรุ้ง เบ็ญจวรรณ	ปริญญาตรี	การกิจ	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	การกิจ	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑๙๗,๒๘๐	-	-	๑๖,๔๔๐
๑๑	นางกฤษณะ ยิ้มละมัย	ปริญญาตรี	การกิจ	ผช.จพง.ธุรการ	-	การกิจ	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๘๙,๗๒๐	-	-	๑๕,๘๑๐
๑๒	น.ส.สุนิสา ซื่อพร้อม	ปวส.	การกิจ	ผช.จพง.ธุรการ	-	การกิจ	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๕๑,๕๖๐	-	-	๑๒,๖๓๐
๑๓	น.ส.วารานันท์ พรหมมา	ปริญญาตรี	การกิจ	ผช.จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	การกิจ	ผช.จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๑๔๓,๗๒๐	-	-	๑๑,๙๖๐
๑๔	นายปัญญา เรืองครุฑ	ปวช.	การกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	การกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๖๙,๖๘๐	-	-	๑๔,๑๔๐
๑๕	นายวัช จันทร์หอม	ม.บ	การกิจ	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	-	การกิจ	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	-	๑๒๓,๘๔๐	-	-	๑๐,๓๒๐
๑๖	นายจักรกฤษณ์ สมนาน	ม.บ	การกิจ	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	การกิจ	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	๙,๗๘๐
๑๗	นายรณชัย ประดอง		ทั่วไป	คนงาน	-	ทั่วไป	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๘	นายสัญญา หลวงไชย	ปวช.	ทั่วไป	คนงาน	-	ทั่วไป	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๑๙	น.ส.นิตยา ใจมณี	ม.๖	ทั่วไป	คนงาน	-	ทั่วไป	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๒๐	-	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	-	(ยุบเลิก)
๒๑	น.ส.เกษณี บางเพชร	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผ.จ.พ.ง.ประชาสัมพันธ์	-	ภารกิจ	ผ.จ.พ.ง.ประชาสัมพันธ์	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๑,๕๐๐
๒๒	นายทักษิณ คำแพงดี	ม.๓	ทั่วไป	คนสวน	-	ทั่วไป	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๒๓	นางบุญเลิศ ประกอบผล	ม.๓	ทั่วไป	แม่บ้าน	-	ทั่วไป	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๒๔	-	-	-	-	-	ภารกิจ	ผ.ช.นักสังคมสงเคราะห์	-	-	-	(กำหนดใหม่)
๒๕	-	-	-	-	-	ภารกิจ	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	(กำหนดใหม่)
๒๖	-	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	-	-	(ว่างเดิม)
๒๗	น.ส.ไข่มุก จันทบุผา	ปวส.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	ป.ง.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	ป.ง.	๑๔๖,๖๔๐	-	๑๒,๒๒๐
๒๘	น.ส.รัชยา หมื่นนุช	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๔๖,๖๔๐	-	๑๒,๒๒๐
๒๙	-	-	-	-	-	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	-	-	(กำหนดใหม่)
๓๐	-	-	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จ.พ.ง.พัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จ.พ.ง.พัสดุ	ป.ง./ช.ง.	-	-	ขอให้ กต.สอบ
๓๑	น.ส.ธนิกร เกษมสุข	ปวส.	ภารกิจ	ผ.ช.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	-	ภารกิจ	ผ.ช.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	-	๒๓๔,๓๖๐	-	๑๙,๕๓๐
๓๒	น.ส.นภาพร เสี่ยงกลาง	ปวส.	ภารกิจ	ผ.ช.จ.พ.ง.พัสดุ	-	ภารกิจ	ผ.ช.จ.พ.ง.พัสดุ	-	๑๖๖,๔๔๐	-	๑๓,๘๗๐
๓๓	น.ส.สุพรรณิณี เนตรวงศ์	ปวส.	ภารกิจ	ผ.ช.จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	-	ภารกิจ	ผ.ช.จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	-	๒๐๐,๖๔๐	-	๑๖,๗๒๐
๓๔	น.ส.อมรรัตน์ ดิษฐ์ศิริ	ปวส.	ภารกิจ	ผ.ช.จ.พ.ง.ธุรการ	-	ภารกิจ	ผ.ช.จ.พ.ง.ธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	๑๑,๖๗๐
๓๕	นายชัชวาล พันธุ์	ม.๓	ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	-	ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๓๖	นายโชคนิพัทธ์ โฉดสมบัติ	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๓๑,๓๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๓๗	-	-	-	-	-	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	-	-	(กำหนดใหม่)
๓๘	นายเลิศศักดิ์ แรงทัญญ	ปวส.	ภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๑๗,๖๘๐	-	๑๘,๑๔๐
๓๙	-	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	(ว่างเดิม)
๔๐	นายพิชญ ธีชญเจริญ	ปวส.	ภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๑,๕๐๐
๔๑	น.ส.ชนัญชิตา รัตนวาร	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผ.ช.จพง.ธุรการ	-	ภารกิจ	ผ.ช.จพง.ธุรการ	ผ.ช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๑,๕๐๐
๔๒	นายเศกสันต์ พรรณโรจ	ปวส.	ภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์	-	ภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๒,๘๐๐	-	๑๕,๔๐๐
๔๓	นายอยู่ธยา กงทอง	-	ทั่วไป	คนงาน	-	ทั่วไป	คนงาน	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๔๔	กองช่างวัสดุและสิ่งแวดล้อม	-	๑๕-๓-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยการกองช่างวัสดุฯ (นักบริหารงานช่างวัสดุฯ)	ต้น	๑๕-๓-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยการกองช่างวัสดุฯ (นักบริหารงานช่างวัสดุฯ)	ผู้ช่วยการกองช่างวัสดุฯ (นักบริหารงานช่างวัสดุฯ)	ต้น	-	-	(ว่างเดิม)
๔๕	น.ส.ศรินทร์ทิพย์ ชำนาญกิจ	อนุปริญญา	ภารกิจ	ผ.ช.จพง.ธุรการ	-	ภารกิจ	ผ.ช.จพง.ธุรการ	ผ.ช.จพง.ธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	๑๑,๙๖๐
๔๖	-	-	ภารกิจ	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	-	ภารกิจ	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	-	-	-	(ว่างเดิม)
๔๗	นายทองสุข แก้วขาว	-	ทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	-	ทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๔๘	นายธีปกรณ์ สองขุนทด	-	ทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	-	ทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๔๙	-	-	๑๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	-	-	(ว่างเดิม)
๕๐	น.ส.อรดี เนตรวงศ์	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	-	๒๕๖,๘๐๐	-	๒๓,๐๔๐
๕๑	น.ส.เกสร บัญชู	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผ.ช.จพง.ธุรการ	-	ภารกิจ	ผ.ช.จพง.ธุรการ	ผ.ช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๒,๕๑๐
๕๒	-	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	(ว่างเดิม)
๕๓	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	-	รอกมจัดสรร
๕๔	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	-	รอกมจัดสรร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่น ๆ / ค่าตอบแทน
๕๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกกรมจัดสรร	
๕๖	นางปวีลลิ่งกั รัตนวาร	ปริญญาโท	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๐	ครู	ชำนาญการพิเศษ	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๐	ครู	ผู้ชำนาญการ ศพด.	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๓๓,๙๘๐	
๕๗	น.ส.อภิรักษ์ จันทร์ศิริทอง	ปริญญาโท	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครู	ชำนาญการ	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครู	ชำนาญการ	๓,๕๐๐	-	๓๐,๔๒๐	
๕๘	นางมณฑิ ลิงห์สมบัติ	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๒	ครู	ครูผู้ช่วย	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๒	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	๒๕,๓๘๐	
๕๙	นางปรีศิณี ม่วงตะ	ปริญญาตรี	การกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	การกิจ	การกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๒๒,๙๒๐	
๖๐	น.ส.จิราภา นีพรรัมย์	ปริญญาตรี	การกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	การกิจ	การกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๑๖,๑๖๐	
๖๑	น.ส.ลัดดา หลวงไชย	ปวช.	การกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	การกิจ	การกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๒,๗๑๐	
๖๒	นางประมวล แก่นคำ	ปริญญาตรี	การกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	การกิจ	การกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๙,๔๐๐	
๖๓	น.ส.สุภาศร อยู่ถนอม	ปริญญาตรี	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	ทั่วไป	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๙,๐๐๐	
๖๔	น.ส.อัจฉรา หลวงไชย	อนุปริญญา	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	ทั่วไป	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๙,๐๐๐	
๖๕	นางอรนุช ปลั่งกลาง		ทั่วไป	แม่บ้าน	-	ทั่วไป	ทั่วไป	แม่บ้าน	-	-	๙,๐๐๐	
๖๖	นางกิตติมา จารุธำรง		ทั่วไป	แม่บ้าน	-	ทั่วไป	ทั่วไป	แม่บ้าน	-	-	๙,๐๐๐	
๖๗	น.ส.นงนุช เอกนิกร		ทั่วไป	แม่บ้าน	-	ทั่วไป	ทั่วไป	แม่บ้าน	-	-	๙,๐๐๐	
๖๘	-	-	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	ทั่วไป	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	(ยุบเลิก)	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๖๙	-	-	๑๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	ขอให้ กส.สอบ
									รวม			๙,๑๓๔,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การบริหารงานองค์การจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาครัฐ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะสามารถประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย อบรม. ด้านชุมพล จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของ อบรม. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้างของ อบรม. ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานและลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่ และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของ อบรม. บรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างผู้จ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(ก) ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(ข) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(ค) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล มีหลักการในการพัฒนาบุคลากร คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญ ดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล ส่วนไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น มหาวิทยาลัยต่างๆ ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยายการสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติ

(๒.๒.๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ และขอคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่างๆ ดังนี้
-ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

-ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

-ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

-การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

-การทดสอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง

พนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา มีทั้ง การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล

ที่ ๓๕๙/ ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดและประกาศใช้ทันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ และหนังสือจังหวัดตราด ที่ ตร ๐๐๒๓.๒/ว ๔๐๗๗ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังต่อไปนี้

- | | | | |
|------------------|-----------|---|-------------------|
| ๑. นายกมล | กิจจานนท์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. พันจ่าเอกวีระ | มีตาล | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นายโชคนิพัทธ์ | โภคสมบัติ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. นางบัลลังก์ | รัตนवार | ครูชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง,
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๕. น.ส.วาสนา | สง่างาม | นักพัฒนาชุมชน รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกอง
สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. จ่าเอกวีระ | เรืองนาม | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยรักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นางวิวรรธณ | บุญครอง | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และ
ต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสีย
กำลังคนในแต่ละปี

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคน
ที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่
การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
ของแต่ละคน

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ
ส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ
หลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นายกมล กิจจานนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

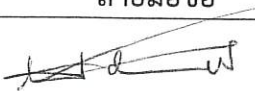

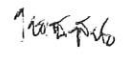


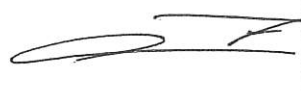
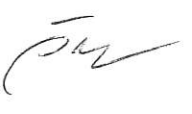
การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอป่าไร่ จังหวัดตราด

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายกมล กิจจานนท์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล เป็นประธานกรรมการ	
๒	พันจ่าเอกวีระ มีตาล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล เป็นกรรมการ	
๓	นายโชคนิพัทธ์ โภคสมบัติ	ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ	
๔	นางบัลลังก์ รัตนวารี	ครูชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ	
๕	น.ส.วาสนา สง่างาม	นักพัฒนาชุมชน รักษาราชการแทน ผอ.กองสาธารณสุขฯ เป็นกรรมการ	
๖	จ่าเอกวีระ เรืองนาม	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ/เลขานุการ	
๗	นางวิจิตรรณ บุญครอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๗-๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล

ผู้มาประชุม

๑. นายกมล กิจจานนท์	ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล	เป็น ประธานกรรมการ
๒. พันจ่าเอกวิระ มีตาล	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล	เป็น กรรมการ
๓. นายโชคนิพัทธ์ โภคสมบัติ	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น กรรมการ
๔. นางบัลลังก์ รัตนวาร	ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. น.ส.วาสนา สง่างาม	ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	
๖. จ่าเอกวัชระ เรืองนาม	ตำแหน่ง นักป้องกันฯ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น กรรมการ/เลขานุการ
๗.นางวิรวรรณ บุญครอง	ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

บันทึกการประชุม

เริ่มประชุมเวลา ๑๐ ๐๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว นายก อบต.ทำหน้าที่ประธานที่ประชุมเปิดประชุมเมื่อเวลา ๑๐.๑๐ น.

ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการฯ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพลที่ ๔๒๙/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล จะครบกำหนดบังคับใช้ ๓ ปี และต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อให้มีผลบังคับใช้ทันปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป และให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ในการจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

ก.จ.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือนค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑.การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประกอบด้วย

- นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนข้าราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้

๒.บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็น ด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้อง ดำเนินการ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓.บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในระหว่างดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ ตาม ๒ ข้อจะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและ คาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของ รัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยรายงานต่อสภา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการ จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกประเภทตำแหน่งและ ระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินงานรวบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไป ทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเปรียบกับเวลาทั้งหมดที่ ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

คุณภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน สำหรับรายละเอียดผมขอให้เลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ

จำเอกวัชระ เรื่องนาม ทำหน้าที่เลขานุการ ชี้แจง

กรณีมีความประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เช่น การจัดตั้งกองหรือฝ่ายเพิ่มเติม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งกอง/ฝ่าย หรือหลักเกณฑ์การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้พิจารณาในรายละเอียดของภาระค่าใช้จ่าย ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปีเป็นสำคัญ ในการบริหารงานบุคคลจะปฏิบัติภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ เป็นสำคัญ (หนังสือจังหวัดตราด ที่ ตร ๐๐๒๓.๒/๑๔๖๗๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

และขอให้คณะกรรมการทุกท่านชี้แจงในรายละเอียดของอัตรากำลังในแต่ละกองเพื่อขอมติที่ประชุมต่อไป

จำเอกวัชระ เรื่องนาม กรรมการ/เลขานุการ รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด

ภารกิจหน้าที่แบ่ง ตามอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานบริหารงานบุคคล
๓. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๔. งานนิติการ
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. งานกิจการสภา
๗. งานส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
๘. งานพัฒนาชุมชน
๙. งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์

จะเห็นได้ว่าภารกิจหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ของสำนักปลัด มีทั้งหมด ๙ ภารกิจ แต่มีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างผู้รับผิดชอบไม่สอดคล้องกับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ อีกทั้งการจากวิเคราะห์ ศึกษา กำลังคนภารกิจและปริมาณงาน ได้กำหนดเกินความเหมาะสมต่ออัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ดังนั้นจึงเห็นควรกำหนดภารกิจหน้าที่บางภารกิจเพิ่มเพื่อให้เกิดความชัดเจน คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการเช่นเดิมหรือไม่

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบให้คงไว้เช่นเดิม

เพื่อให้สอดคล้องต่อการกำหนดโครงสร้างภารกิจและอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล กล่าวคือ สำนักปลัด มีภารกิจที่ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนมากจำเป็นต้องมีอัตรากำลังปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และความต้องการของท้องถิ่นตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล อำเภอ จังหวัดและเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประเทศไทย ๔.๐ รองรับนโยบายของรัฐบาล จึงกำหนดอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น ๒๐ อัตรากำลัง มีรายละเอียดที่แจ้งต่อที่ประชุมเพื่อขอมติที่ประชุมดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ครองตำแหน่ง ๓ อัตรา

๑. ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.) บริหารท้องถิ่น ระดับ กลาง
๒. ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ
๓. ตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ

พนักงานส่วนตำบลว่าง ๕ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.) บริหารท้องถิ่น ระดับต้น
๒. ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
๓. ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ-ชำนาญการ
๔. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ-ชำนาญการ
๕. ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ-ชำนาญการ

ลูกจ้างประจำ ครองตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑. ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

พนักงานจ้างทั้งหมด ๑๕ มีผู้ครองตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒. ตำแหน่งผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๓. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒ อัตรา
๔. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ตำแหน่งคนงาน ๓ อัตรา
๖. ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
๗. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๘. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
๙. ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์
๑๐. ตำแหน่งแม่บ้าน

พนักงานจ้าง มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบ

จำเอกวัชระ เรื่องนาม กรรมการ/เลขานุการ รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด

ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ๑ อัตรา เนื่องจากปัจจุบันงานด้านบริหารงานบุคคล ยังไม่มีข้าราชการมาปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งพนักงานจ้างมารับผิดชอบภารกิจดังกล่าวในห้วงระยะเวลา ๓ ปีนี้ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความละเอียดรอบคอบมากยิ่งขึ้น เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ให้บุคลากร ข้าราชการ พนักงานได้เข้าถึงสิทธิ สวัสดิการ ความเจริญก้าวหน้าในสายงานสร้างขวัญและ

กำลังใจให้บุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ ๑ อัตรา เนื่องจากปัจจุบันงานด้านการสังคมสงเคราะห์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพลให้ความสำคัญกับภารกิจนี้เป็นอย่างยิ่งเนื่องจากมีผู้สูงอายุ ผู้ป่วยติดเตียง และผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่จำนวนมาก จำเป็นต้องมีผู้ดูแลและประสานงานให้การช่วยเหลือสงเคราะห์ตามสมควรและเต็มศักยภาพ ซึ่งขณะนี้ไม่มีข้าราชการมาปฏิบัติงานในภารกิจนี้ จึงมีความจำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งพนักงานจ้างมารับผิดชอบภารกิจดังกล่าวในห้วงระยะเวลา ๓ ปีนี้ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขอมติที่ประชุมด้วยครับ

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบ

นางบัลลังก์ รัตนวาร กรรมการ ครูชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง

ความต้องการกำลังคนเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการวางแผนการใช้กำลังคนและภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการและเพื่อให้การบริหารงานของกองคลังเกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ และรองรับการถ่ายโอนต่าง ๆ จึงขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ คงเดิมทุกอัตราและในส่วนของโครงสร้างกองคลังตามแผนภูมิโครงสร้างคงเดิม

๑. งานการเงิน
๒. งานบัญชี
๓. งาน พัฒนารายได้
๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบ

เพื่อให้สอดคล้องต่อการกำหนดโครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ กล่าวคือ กองคลัง มีอัตราตำแหน่งรวมทั้งสิ้น ๗ อัตรา มีรายละเอียดที่แจ้งต่อที่ประชุมเพื่อขอมติที่ประชุมดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา (ว่าง) ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น
๒. เจ้าพนักงานพัสดุ

ผู้อำนวยการกองคลัง ขอกำหนดตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เพิ่ม ๑ อัตรา เนื่องจากปัจจุบันงานด้านพัสดุมิการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระเบียบต่างๆมากมายทำให้มีความจำเป็นต้องมีข้าราชการสายวิชาการมารับผิดชอบภารกิจงานด้านพัสดุขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความละเอียดรอบคอบมากยิ่งขึ้น บางครั้งตามตรวจราชการของสวด.เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบพัสดุก็ทำให้พบข้อบกพร่องมากมายหากได้บุคลากรสายวิชาการมาปฏิบัติงานโดยเฉพาะก็จะส่งผลดีต่องานพัสดุขององค์กร

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบ

พนักงานจ้าง มีผู้ครองตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๒. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

๓. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๔. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๕. ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบ

นายโชคนิพัทธ์ โภคสมบัติ กรรมการ ผู้อำนวยการกองช่าง

ความต้องการกำลังคนเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการวางแผนการใช้กำลังคนและภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการและเพื่อให้การบริหารงานของกองช่างเกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ และรองรับการถ่ายโอนต่าง ๆ จึงขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ คงเดิมทุกอัตราและในส่วนของโครงสร้างกองช่างตามแผนภูมิโครงสร้างคงเดิม ดังนี้

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง
๒. งานควบคุมอาคาร
๓. งานสาธารณูปโภค
๔. งานผังเมือง

ได้พิจารณาแล้วกรณีคณะกรรมการได้แจกเอกสารการขอความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังในครั้งแล้ว มีอัตรากำลังของกองช่าง จำนวน ๗ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้ **พนักงานส่วนตำบล ครองตำแหน่ง ๑ อัตรา**

๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น **พนักงานจ้าง มีผู้ครองตำแหน่ง ๔ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา ดังนี้**

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา ๒ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)
๒. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๓. ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๔. ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์
๕. ตำแหน่งคนงาน

และมีความประสงค์กำหนดตำแหน่งนายช่างโยธา(ปง./ชง.) เพิ่ม ๑ อัตราในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เนื่องจากไม่มีข้าราชการปฏิบัติหน้าที่นายช่างโยธา ทำให้ภารกิจงานด้านช่างล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนงานที่ได้วางไว้ เกิดความผิดพลาดบ่อยครั้ง ขอมติที่ประชุมด้วยครับ

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบ

นางสาววาสนา สง่างาม กรรมการ นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ

ได้วิเคราะห์และศึกษากำลังคนภารกิจ และปริมาณตามโครงการการแบ่งส่วนราชการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมตามภารกิจที่ต้องปฏิบัติแล้ว เห็นว่ามีความเหมาะสมต่อภารกิจ หน้าที่ และปริมาณงานต่างๆ ตามแผนภูมิโครงสร้างที่ได้แจกให้ทุกท่านแล้ว ความต้องการกำลังคนเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการวางแผนการใช้กำลังคนและภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการและเพื่อให้การบริหารงานให้เกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ และรองรับการถ่ายโอนต่าง ๆ จึงขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ คงเดิมทุกอัตราและในส่วนของโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามแผนภูมิโครงสร้างคงเดิม ซึ่งมีรายละเอียดตำแหน่งต่างๆ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง (ว่างเดิม)

๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)
ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น

พนักงานจ้าง มีอัตรา ๔ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
 ๒. ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ว่าง)
 ๓. ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ ๒ อัตรา
- อัตราตำแหน่งคงเดิมไม่ประสงค์กำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งแต่อย่างใด

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ภารกิจหน้าที่แบ่งตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
๒. งานส่งเสริมสุขภาพ
๓. งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบ

นางบัลลังก์ รัตนวาร กรรมการ ครูชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ซึ่งแจ้งดังนี้

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจของกองการศึกษาฯ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) และเป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามประกาศหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีอัตรากำลังและโครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ยังคงเดิม แบ่งเป็น ๓ ภารกิจงาน ดังนี้

๑. งานบริหารการศึกษา
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. งานกิจการโรงเรียน

(รายละเอียดจัดโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

เพื่อให้สอดคล้องต่อการกำหนดโครงสร้างภารกิจและอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) กล่าวคือ กองการศึกษาฯ มีอัตราตำแหน่งรวมทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา มีรายละเอียดที่แจ้งต่อที่ประชุมเพื่อขอมติที่ประชุมดังนี้

มีตำแหน่งตามภารกิจหน้าที่แบ่งตามอำนาจหน้าที่มีดังต่อไปนี้เป็นดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง (ว่างเดิม)

๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบ

พนักงานครู ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีผู้ครองตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ครู อันดับ ค.ศ.๓ จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง ครู อันดับ ค.ศ.๒ จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่ง ครู อันดับ ค.ศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างมีผู้ครองตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
๒. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๓. ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๒ อัตรา *ใช้เงินอุดหนุน ๑ อัตรา
๔. ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย(คุณวุฒิ) ๒ อัตรา *ใช้เงินอุดหนุน ๑ อัตรา
๖. ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา
๗. ตำแหน่งแม่บ้าน ศพด. ๓ อัตรา

พนักงานจ้าง มีอัตราว่าง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)
๒. ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)
๓. ขอยุบเลิกตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) เนื่องจากยังไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้และมีผลกระทบกับภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒

นางบัลลังก์ รัตนวาร กรรมการ ครูชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา

ขออนุญาตชี้แจงเพิ่มเติมในหัวข้อมติที่ ๓ ปี(๒๕๖๗-๒๕๖๙) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แจ้งให้ อบต.ทุกแห่งที่มี ศพด.อยู่ในความรับผิดชอบ เพิ่มเติมอัตราตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเท่ากับจำนวน ศพด.ที่มี โดยจะดำเนินการสรรหาต่อเมื่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สำนักงบประมาณจัดสรรอัตราตำแหน่งและงบประมาณลงมาก่อนเท่านั้นซึ่งไม่กระทบต่องบประมาณขององค์กรปกครองท้องถิ่นแต่อย่างใด ดังนั้น จึงขออนุมัติตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่านชุมพล ๑ อัตรา
๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับทิมสยาม ๑ อัตรา
๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองแสง-ปะเตา ๑ อัตรา

หมายเหตุ *รอกกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรอัตราตำแหน่งมาจึงจะดำเนินการสรรหาได้ ขอมติที่ประชุมด้วยค่ะ

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบ

จำเริญ วัชร เรื่องนาม กรรมการ/เลขานุการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ได้ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ในวันที่ และได้สรุปผลการพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

๑. โครงสร้างและสถานะส่วนราชการคงเดิม ทั้งหมด ๕ กอง ดังนี้

สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
มติที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

๒. การกำหนดตำแหน่ง มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มรวม ๗ อัตรา ยุบเลิก ๒ อัตราตำแหน่ง

๑. กองคลังกำหนดตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.) เพิ่ม ๑ อัตรา
๒. กองช่าง กำหนดตำแหน่งนายช่างโยธา(พง./ชง.) เพิ่ม ๑ อัตรา
๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่ม ๓ อัตรา
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ยุบเลิกตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ อัตรา
๔. สำนักปลัด ยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ตามภารกิจ) ๑ อัตรา
๕. สำนักปลัด กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่ม ๒ อัตรา

๔.๑ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ๑ อัตรา

๔.๒ ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ ๑ อัตรา ตามรายละเอียด ดังนี้

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง(๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพลทั้งหมด ทุกส่วนราชการและตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มเติม

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ที่ครองตำแหน่ง	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม
๑	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	พ.จ.อ.วีระ มีตาล	
๒	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	ว่าง	
		สำนักปลัด			
๓	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	ว่าง	
๔	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	ว่าง	
๕	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	ว่าง	
๖	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	น.ส.วาสนา ส่ง่างาม	
๗	๑๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	จ.อ.วัชร เวียงนาม	
		ลูกจ้างประจำ			
๘	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		นางวิวรรธ บัญครอง	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๙	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	น.ส.ภัสรินทร์ แซ่ซิ้ม	
๑๐	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	นางสายรุ้ง เบ็ญจวรรณ	
๑๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	นางกฤษณะ ยิ้มละมัย	
๑๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	น.ส.สุนิสา ชี้อพร้อม	
๑๓	-	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	คุณวุฒิ	นายปัญญา เรืองครุฑ	
๑๔	-	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	คุณวุฒิ	ว่าง	ขอยุบเลิก
๑๕	-	ผู้ช่วย จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	คุณวุฒิ	น.ส.วราภรณ์ พรหมมา	
๑๖	-	ผู้ช่วย จพง.ประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ	น.ส.เกษณี บางเพชร	
๑๗	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	นายธวัช จันทร์หอม	
๑๘	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	นายจักรกฤษณ์ สมาน	
๑๙	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	คุณวุฒิ		ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๒๐	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ		ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
		พนักงานจ้างทั่วไป			
๒๑	-	แม่บ้าน	ทั่วไป	นางบุญเลิศ ประกอบผล	
๒๒	-	คนสวน	ทั่วไป	นายทักษิณ คำแพงดี	
๒๓	-	คนงาน	ทั่วไป	น.ส.นัตยา ไจมนต์	
๒๔	-	คนงาน	ทั่วไป	นายสัญญา หลวงไชย	

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง(๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพลทั้งหมด ทุกส่วนราชการและตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มเติม

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ที่ครองตำแหน่ง	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม
๒๕	-	คนงาน	ทั่วไป	นายรณชัย ปรองดอง	
	กองคลัง				
๒๖	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	ว่าง	
๒๗	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.		ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๒๘	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	ว่าง	
๒๙	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	น.ส.ไข่มุก จันทบุปผา	
๓๐	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	น.ส.วรรษยา หมั่นนุช	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๓๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	น.ส.สุพรรณิ เนตรวงศ์	
๓๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	น.ส.นภาพร เสี่ยมกลาง	
๓๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	น.ส.ธมกร เกษมสุข	
๓๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	น.ส.อมรรัตน์ ดิษฐ์ศิริ	
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๓๕	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	นายชัชวาล พันธุ์	
	กองช่าง				
๓๖	-	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	นายโชคนิพัทธ์ โภคสมบัติ	
๓๗	-	นายช่างโยธา	ปง./ชง.		ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๓๘	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	นายเลิศศักดิ์ แรงหาญ	
๓๙	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	ว่าง	
๔๐	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	นายพิษณุ ธีัญญเจริญ	
๔๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	น.ส.ชนัญชิตา รัตนวาร	
๔๒	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	นายเศกสันต์ พรรณโรจ	
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๔๓	-	คนงาน	ทั่วไป	นายอัยยง กงทอง	
	กองสาธารณสุขฯ				
๔๔	๑๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	ว่าง	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๔๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	น.ส.ศรินทร์ทิพย์ ชำนาญกิจ	
๔๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	ว่าง	
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๔๗	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	นายทองสุข แก้วขาว	
๔๘	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	นายธีปกรณ์ สองขุนทด	

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง(๒๕๖๗-๒๕๖๘)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพลทั้งหมด ทุกส่วนราชการและตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มเติม

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ที่ครองตำแหน่ง	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม
	กองการศึกษาฯ				
๔๙	๑๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	ว่าง	
๕๐	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๕๑	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๕๒	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๕๓	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๐	ครู	ชพ.	นางบัลลังก์ รัตนวรา	
๕๔	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครู	ชก.	น.ส.อภิรักษ์ จันทร์ศรีทอง	
๕๕	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๒	ครู	ค.ศ.๑	นางมะลิ สิงห์สมบัติ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๕๖	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิ	น.ส.อรดี เนตรวงศ์	
๕๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	น.ส.เกสรดา บุญชู	
๕๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	ว่าง	
๕๙	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	คุณวุฒิ	นางปรีศนีย์ ม่วงดี	
๖๐	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	คุณวุฒิ	น.ส.จิราภา นิพธรมย์	
๖๑	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	น.ส.ลัดดา หลวงไชย	
๖๒	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	นางประมวล แก่นคำ	
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๖๓	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	น.ส.สุภกร อยู่ถนอม	
๖๔	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	น.ส.อัจฉรา หลวงไชย	
๖๕	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	ว่าง	ขอยุบเลิก
๖๖	-	แม่บ้าน ศพด.บ้านด่านชุมพล	ทั่วไป	น.ส.อรนุช ปลั่งกลาง	
๖๗	-	แม่บ้าน ศพด.บ้านคลองแสง-ปะเตา	ทั่วไป	น.ส.นงนุช เอกนิกร	
๖๘	-	แม่บ้าน ศพด.บ้านทับทิมสยาม	ทั่วไป	นางกิตติมา จารุอรัง	
	หน่วยตรวจสอบภายใน				
๖๙	๑๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	ว่าง	

๓. อัตรากำลังเดิม ๖๒ อัตรากำลังเพิ่ม ๕ อัตรากำลังรวมจำนวนอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๗ อัตรากำลัง ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบค่าใช้จ่าย
ด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒

มติที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

๓. ภาวะค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ตาม พ.ร.บ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒(รายละเอียดตั้งเอกสาร
การคำนวณภาวะค่าใช้จ่าย)

๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีไว้

จำนวน ๓๔,๘๘๐,๐๐๐ บาท

คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี(จ่ายจริง)

๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ งบประมาณการข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีไว้

จำนวน ๓๖,๖๐๓,๘๐๐ บาท

คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
 ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณการซื้อบัญชีตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีไว้
 จำนวน ๓๘,๒๐๐,๐๐๐ บาท
 คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

มติที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ประธานกรรมการ ชี้แจงแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล

เพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ
 ทักษะที่ตีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ
 และพนักงานจ้างทุกคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยให้ทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาส
 ที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังต่อไปนี้

ที่	โครงการ/กิจกรรม
๑	มีการประชุมประจำเดือนของผู้บริหาร/พนักงานส่วนท้องถิ่น อย่างน้อย ๔ ครั้ง/ปี (๓ เดือน ๑ ครั้ง)
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่ ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน
๔	สนับสนุนให้พนักงานส่วนท้องถิ่นเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรืองานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตรต่อคนต่อปี หรือตามความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารพนักงานและสมาชิกสภา อบต. อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง/คน
๖	กำหนดแนวทางให้พนักงานส่วนตำบลที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปลงความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรได้รับทราบร่วมกัน
๗	เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนท้องถิ่นร่วมหรือจัดทำกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน
๘	อบรมสัมมนา ศึกษาดูงานกลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่ม อปพร./ประชาคมหมู่บ้าน ฯลฯ

มติที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

จำเอกวัชระ เรื่องนาม กรรมการ/เลขานุการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและการจัดแผน อัตรากำลัง เห็นสมควรที่จะดำเนินการกำหนดให้มีประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง จึงให้ทุกท่านทบทวนประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างและพนักงานจ้าง ซึ่งอยู่ในแผนอัตรากำลังฉบับเดิม(๒๕๖๗-๒๕๖๙) ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หรือต้องการปรับปรุงในส่วนใดข้อใดบ้าง

ประธานกรรมการ ๓.๓ ประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและ

ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล

จึงจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้

คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรม เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมสำหรับข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

มติที่ประชุมเห็นชอบเอกฉันท์ เนื่องจากเนื้อหาที่ได้กำหนดไว้ครอบคลุมในทุกมิติแล้ว จึงมีมติเห็นชอบเป็นเอก

ฉันท์ ตามประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ประธานกรรมการ ให้นำแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล และประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล บรรจุไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.(๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความรอบรู้ สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความซื่อสัตย์สุจริต โดยยึดหลักธรรมาภิบาลโดยเคร่งครัด

ประธานกรรมการ สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้นำข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ แล้วนั้น และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป จึงถือให้ข้าราชการพนักงานทุกท่านถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด และฝากประชาสัมพันธ์ให้รับทราบโดยทั่วกัน

มติที่ประชุมเห็นชอบเอกฉันท์
 ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
 -ไม่มี-

ประธานกรรมการฯ มีกรรมการท่านใดจะเสนอญัตติให้ที่ประชุมพิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่มี ผมขอขอบคุณ
 ทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้และขอ ปิดการประชุมแต่เวลานี้

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๔๕ น.

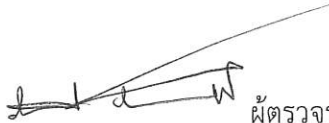
จำเอก



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(วัชระ เรืองนาม)

นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ รักษาราชการแทน
 หัวหน้าสำนักปลัด
 กรรมการ/เลขานุการ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายกมล กิจจานนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล
 ประธานกรรมการ

คำรับรอง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล
เกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จะไม่สูงกว่าร้อยละสี่สิบของ
เงินงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567
ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ณ วันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ.2566

1. สภาได้อนุมัติข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นเงิน 38,200,000 บาท
2. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เป็นเงิน 14,421,438 บาท (คิดเป็นร้อยละ 37.75)
3. ตามกรอบอัตรากำลัง 67 อัตรา แยกเป็น
 - 3.1 พนักงานส่วนตำบล 16 อัตรา(มีผู้ครอง 6 อัตรา + ว่าง 10 อัตรา)
 - 3.2 พนักงานครู 3 อัตรา(มีผู้ครอง 3 อัตรา) ผอ.ศพด. 3 อัตรา(ว่าง)
 - 3.2 ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา(มีผู้ครองตำแหน่ง)
 - 3.3 พนักงานจ้าง 44 อัตรา(มีผู้ครอง 38 อัตรา + ว่าง 6 อัตรา)
4. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรปีงบประมาณ 2567 เฉพาะมีผู้ครองตำแหน่ง เป็นเงิน 8,948,610 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.42

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล

ข้อกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

1. ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.) สังกัดกองคลังเพิ่ม 1 อัตรา
2. ตำแหน่งนายช่างโยธา(พง./ชง.) สังกัดกองช่าง เพิ่ม 1 อัตรา

ข้อกำหนดตำแหน่งพนักงานครู 3 อัตรา สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

1. ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.ละ 1 อัตรา รวม 3 อัตรา (เงินอุดหนุน)

ข้อกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง 2 อัตรา ดังนี้

1. ตำแหน่งผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ) สังกัดสำนักปลัด จำนวน 1 อัตรา
2. ตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ) สังกัดสำนักปลัด จำนวน 1 อัตรา

ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง 2 อัตรา

1. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ) สังกัดสำนักปลัด จำนวน 1 อัตรา
2. ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 1 อัตรา

ขอรับรองต่อคณะกรรมการตรวจสอบการขอปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลังที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด หากได้รับความเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งดังกล่าวขึ้นใหม่ และเมื่อสิ้นสุดงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี 2567 ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรจะไม่สูงกว่าร้อยละสี่สิบ (15,280,000 บาท) ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี

พันจ่าเอก.....ผู้รับรอง

(วีระ มีตาล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล

.....ผู้รับรอง

(นายกมล กิจจานนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
เพื่อขอความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอป่าโมกข์ จังหวัดนครสวรรค์

	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๗ ตำแหน่ง ยิบเล็ก ๑ ตำแหน่ง ดังนี้
๑	<p>สำนักปลัด</p> <p>กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา</p> <p>๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา เป็นเจ้าหน้าที่ชั้นต้น ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารงานทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์วางแผน สรรหาบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้ง ดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตรา เงินเดือนการควบคุมส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงขอ กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล เพิ่ม ๑ อัตรา</p> <p>๒. ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ จำนวน ๑ อัตรา เป็นเจ้าหน้าที่ชั้นต้นในการศึกษา สัมภาษณ์ สอบประวัติ วิเคราะห์ข้อมูลปัญหา ให้ความรู้ให้คำแนะนำ ให้บริการช่วยเหลือแก้ปัญหาดำเนินการสังคมสงเคราะห์ที่ถูกต้องเหมาะสมตามหลักการสังคมสงเคราะห์กับผู้ประสบปัญหาทางสังคมต่างๆ เช่น เด็กวัยรุ่น คนชรา ผู้ต้องขังผู้ป่วย คนพิการและทุพพลภาพรวมถึงประชาชนทั่วไปที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาของตนเองและครอบครัวได้ ผู้ประสบภัยทางธรรมชาติหรือตกทุกข์ได้ยากในกรณีต่างๆซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความผาสุกของชุมชน ผู้บริหารให้ความสำคัญในการดูแลเอาใจใส่บุคคลกลุ่มดังกล่าวอย่างใกล้ชิดและปัจจุบันมีจำนวนมาก ยังไม่มีผู้ปฏิบัติงานด้านนี้โดยเฉพาะปัจจุบันเจ้าหน้าที่งานอื่นๆเข้ามาช่วยเหลือดูแลทำให้การดูแลไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร จึงขอ กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ เพิ่ม ๑ อัตรา</p> <p>ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา</p> <p>๓. ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา เนื่องจากมาสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้เกิน ๑ ปีและเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายงานบุคลากร</p>
๒	<p>กองคลัง</p> <p>กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ๑ อัตรา</p> <p>๑. กำหนดตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ เพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานในระดับต้น ที่ต้องมีความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานทางพัสดุ รายละเอียดของพัสดุเพื่อกำหนดมาตรฐานและคุณภาพร่างสัญญาซื้อและสัญญาจ้าง การเสนอความเห็นเกี่ยวกับพัสดุ การวางแผนเกี่ยวกับระเบียบและวิธีปฏิบัติงานด้านการพัสดุ จึงขอ กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุเพิ่ม ๑ อัตรา</p>
๓	<p>กองช่าง</p> <p>กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพิ่ม ๑ อัตรา</p> <p>๑. กำหนดตำแหน่งนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานทางช่างโยธา ได้แก่ งานสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ และงานช่างก่อสร้างซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติงานค่อนข้างยากเกี่ยวกับการออกแบบด้านช่างโยธา การคำนวณแบบด้านช่างโยธา การควบคุม การก่อสร้างด้านช่างโยธา วางแผนโครงการก่อสร้างในงานด้านช่าง กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพลมีข้าราชการสังกัดเพียงตำแหน่งเดียวคือผู้อำนวยการกองช่างเท่านั้นทำให้ภารกิจงานด้านช่างโยธาล่าช้าแล้วเสร็จไม่ทันตามกำหนด จึงขอ กำหนดตำแหน่ง นายช่างโยธาเพิ่ม ๑ อัตรา</p>

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
เพื่อขอความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

<p>๔</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดตำแหน่งพนักงานครู ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพิ่ม ๓ อัตรา</p> <p>๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่านชุมพล จำนวน ๑ อัตรา ๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับทิมสยาม จำนวน ๑ อัตรา ๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองแสง-ปะเตา จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>ปฏิบัติหน้าที่ในการรับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ</p> <p>ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา เนื่องจากสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้เกิน ๑ ปีและเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายงานบุคลากร</p> <p>หมายเหตุ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แจ้งให้ อปท.ทุกแห่งที่มี ศพต.อยู่ในความรับผิดชอบ เพิ่มเติมอัตราตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเท่ากับจำนวน ศพต.ที่มี บรรจุลงในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยจะดำเนินการสรรหาต่อเมื่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สำนักงานประมาณจัดสรรอัตราตำแหน่งและงบประมาณลงมาก่อนเท่านั้นซึ่งไม่กระทบต่องบประมาณขององค์กรปกครองท้องถิ่นแต่อย่างใด</p>
<p style="text-align: center;">ภาวะค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒</p>	
<p>๕</p>	<p>ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ตั้งไว้ ๓๘,๒๐๐,๐๐๐ บาท ก่อนปรับ งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่นและกรณีพิเศษฯ ๑๓,๗๐๗,๒๖๔ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘๘</p> <p>หลังปรับ งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่นและกรณีพิเศษฯ ๑๔,๔๒๑,๔๓๘ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗๕</p> <p>ค่าใช้จ่ายเฉพาะมีผู้ครองตำแหน่ง เป็นเงิน ๘,๙๔๘,๖๑๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๒</p> <p>ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๓๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่นและกรณีพิเศษฯ ๑๒,๖๘๙,๔๙๙ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒๕</p> <p>ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ตั้งไว้ ๓๔,๘๘๐,๐๐๐ บาท จ่ายจริง งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่นและกรณีพิเศษฯ ๙,๓๔๗,๖๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๐</p>

(ลงชื่อ)...พันจ่าเอก.....
(วีระ มีตาล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

(ลงชื่อ).....
(นายกมล กิจจานนท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

แบบขออนุมัติเปลี่ยนแปลงทะเบียนรถหรือทะเบียนรถและทะเบียนรถส่วนบุคคลบางประเภท พ.ศ. ๒๕๖๓
 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชุมพล

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	กำหนดใหม่	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งงานส่วนตำบล				จำนวนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
						ของ อบต. (เต็ม/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (เต็ม/ว่าง)	ของงาน นี้ (เต็ม/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)			
๑	กองคลัง	นักวิชาการพัสดุ ๑๐๐๐๐-๕-๕๐๑-๓-๑๐-๕-๕๐๑	กำหนดใหม่ ๑ อัตรา	เนื่องจากต้องการปฏิบัติงานทางวิชาการพัสดุตรวจสอบดูแลการจราจรขอจัดจ้างแบบต่างๆเช่นการรถกลองราคา สอบราคา การประกวดราคาวิธีพิเศษและวิธีกรณพิเศษจัดทำบัญชีทะเบียนทรัพย์สินและซ่อมแซมทรัพย์สิน ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ ซึ่งต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบจากยิ่งขึ้น	๑๕/๙	๕/๒	๑/๑	-/๕	-/๑	ไม่อยู่			

พินิจเอก

(วิระ มิตถาล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชุมพล



(นายภมร กิจจานนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชุมพล

แบบขอออกบัญชีเงินเดือนและทะเบียนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของพนักงานประจำ บริษัท อีอีซี จำกัด (มหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความเป็น	อัตราค่าตอบแทน/ค่าจ้าง				ตำแหน่ง	ความเห็น	
					อัตราค่าตอบแทน/ค่าจ้าง (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)			ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)
๓	กองช่าง	นายพงษ์ดน	กำหนดใหม่ ๑ คน	เนื่องจากไม่มีข้าราชการปฏิบัติงานด้านโยธาอีกคนจึงขอเพิ่มตำแหน่งที่ว่าง ๑ ตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจ	๑๕/๙	๑/-	-/-	-/๖	-/๑	ไม่อยู่	
๔	กองการศึกษาศึกษา	บดินทร์ชัย	กำหนดใหม่ ๓ คน	เนื่องจาก ๑ คน ตำแหน่ง ๓ ตำแหน่ง และไม่มีข้าราชการปฏิบัติงานตำแหน่ง ผอ.ศ.๑๗ จะสรรหาเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราและงบประมาณจากกรม/สำนักงานงบประมาณ จึงขอออกตำแหน่งว่างเพิ่ม ๓ ตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจ	๑๕/๙	๔/๑	-/-	-/๑๓	-/-	ไม่อยู่	

พันจ่าเอก

(วีระ มีศาล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล

นายสมเกียรติ

(นายสมเกียรติ กิจจานนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล

แบบขออนุมัติขยู่ยืมเงินและทรัพย์สินของหน่วยงานราชการเพื่อปฏิบัติงานราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง และ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งงานส่วนต่า				ตำแหน่งว่าง	ตำแหน่งว่างประจำ	ตำแหน่งว่าง	ตำแหน่งว่าง	ตำแหน่งว่าง	ตำแหน่งว่าง	ตำแหน่งว่าง
					อัตราตำแหน่งงานส่วนต่า	ของส่วนราชการนี้	ของงานนี้	ของส่วนราชการนี้							
๕	สำนักปลัด	หัวหน้างาน	๑ อัตรา	เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือจากผู้ช่วยราชการเพื่อปฏิบัติงานในส่วนนี้	๑๕/๙	๕/๑	-/-	๑/๑๕	-/-	ไม่อยู่					
๖	สำนักปลัด	หัวหน้างาน	๑ อัตรา	เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือจากผู้ช่วยราชการเพื่อปฏิบัติงานในส่วนนี้	๑๕/๙	๕/๑	๑/๑	๑/๑๕	-/-	ไม่อยู่					

หน้าจ่าอก.....

.....

(วิระ มิตาล)

(นายภมร กิจจานนท์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากี่คน ๓ ปีหรือไม่	ความเป็น กอบต. จังหวัด
๑	กองคลัง	นักวิชาการพัสดุ ๑๕-๓-๐๕-๓๒๐๕-๐๐๑	กำหนดตำแหน่ง ใหม่ ๑ อัตรา	นักวิชาการพัสดุ ๑๕-๓-๐๕-๓๒๐๕-๐๐๑	กองคลัง	กำหนดเพิ่ม เพื่อปฏิบัติงานทางวิชาการพัสดุตรวจสอบดูแล การจัดซื้อจัดจ้างแบบต่างๆที่ต้องมีความละเอียดรอบคอบ ถูกต้องตามระเบียบ	ไม่อยู่	
๒	กองช่าง	นายช่างโยธา ๑๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	กำหนดตำแหน่ง ใหม่ ๑ อัตรา	นายช่างโยธา ๑๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	กองช่าง	กำหนดเพิ่ม เพื่อปฏิบัติงานทางวิชาการพัสดุตรวจสอบดูแล การจัดซื้อจัดจ้างแบบต่างๆที่ต้องมีความละเอียดรอบคอบ ถูกต้องตามระเบียบ	ไม่อยู่	
๓	กองการศึกษาฯ	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	กำหนดตำแหน่ง ใหม่ ๓ อัตรา	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	กองการศึกษาฯ	กำหนดเพิ่มจำนวน ๓ อัตรา เนื่องจาก อบต.ตำบลชุมพลมี ศพต.จำนวน ๓ แห่ง จะสรรหาเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา และงบประมาณจากกรมฯ/สำนักงานงบประมาณ	ไม่อยู่	
๔	กองการศึกษาฯ	ผู้ดูแลเด็ก	ขอยุบเลิก ๑ อัตรา	ผู้ดูแลเด็ก	กองการศึกษาฯ	ขออนุมัติยุบเลิกเนื่องจากเปิดตำแหน่งไว้ว่างและยัง สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้	อยู่	
๕	สำนักปลัด	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	กำหนดตำแหน่ง ใหม่ ๑ อัตรา	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม เนื่องจากมีข้าราชการมาปฏิบัติงาน ทำให้ การปฏิบัติงานด้านงานบุคคลขององค์ก วยังไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร	ไม่อยู่	
๖	สำนักปลัด	ผช.นักสังคมสงเคราะห์	กำหนดตำแหน่ง ใหม่ ๑ อัตรา	ผช.นักสังคมสงเคราะห์	สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม เนื่องจากปัจจุบันภาระงานด้านการสังคม สงเคราะห์มีจำนวนมาก ทำให้การดูแลและปฏิบัติงานด้านนี้ ไม่ทั่วถึง และไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	ไม่อยู่	
๗	สำนักปลัด	ผช.จพง.ป้องกันฯ	ขอยุบเลิก ๑ อัตรา	ผช.จพง.ป้องกันฯ	สำนักปลัด	ขออนุมัติยุบเลิกเนื่องจากเปิดตำแหน่งไว้ว่างและยัง สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้	อยู่	

พินิจเอก.....

(วิระ มิตาล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล

.....

(นายกมล กิจจานนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล

กรอบตำแหน่งของงานที่อนุมัติยุบเลิกเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล

(๑) สำนักปลัด มีกรอบตำแหน่งทั้งหมด ๒๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.) บพ.กลาง	ไม่ว่าง	-	-	พ.จ.อ.วีระ
๒	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)บพ.ต้น	ว่าง	-	-	-
๓	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) อพ.ต้น	ว่าง	-	-	-
๔	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ว่าง	-	-	-
๕	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	ไม่ว่าง	-	-	วาสนา
๖	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ว่าง	-	-	-
๗	๑๕-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก.)	ไม่ว่าง	-	-	จ.อ.วีระ
		ลูกจ้างประจำ				
๘	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	-	วิวรรธม
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๙	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	-	ภัสรินทร์
๑๐	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	-	สายรุ่ง
๑๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	กฤษณะ
๑๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	สุนิสา
๑๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ไม่ว่าง	-	-	วรภรณ์
๑๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ไม่ว่าง	-	-	ธวัช
๑๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ไม่ว่าง	-	-	ปัญญา
๑๖	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	จักรกฤษณ์
๑๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ไม่ว่าง	-	-	เกษณี
๑๘	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	ว่าง	กำหนดใหม่	๑	ข้อกำหนดใหม่
๑๙	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ว่าง	กำหนดใหม่	๑	ข้อกำหนดใหม่
		พนักงานจ้างทั่วไป				
๒๐	-	แม่บ้าน	ไม่ว่าง	-	-	บุญเลิศ
๒๑	-	คนสวน	ไม่ว่าง	-	-	ทักษิณ
๒๒	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	นาตยา
๒๓	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	สัญญา
๒๔	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	รณชัย

(๒) กองคลัง มีกรอบตำแหน่งทั้งหมด ๑๐ อัตรา ขอกำหนดใหม่ ๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) อพ.ต้น	ว่าง	-	-	-
๒	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง	-	-	ไข่มุก
๓	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	ว่าง	-	-	-
๔	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง	-	-	วรรษยา
๕	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	ว่าง	กำหนดใหม่	๑	ข้อกำหนดใหม่
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง	-	-	นวพร
๗		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	-	ธมกร
๘		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	-	สุพรรณิณี
๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	อมรรัตน์
		พนักงานจ้างทั่วไป				
๑๐		พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	ชัชวาล

(๓) กองช่าง มีกรอบตำแหน่งทั้งหมด จำนวน ๘ อัตราว่าง ๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) อท.ต้น	ไม่ว่าง	-	-	โชคนิพัทธ์
๒	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา พนักงานจ้างตามภารกิจ	ว่าง	กำหนดใหม่	๑	ขอกำหนดใหม่
๓		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	-	เลิศศักดิ์
๔		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ว่าง	-	-	-
๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	ชนัญชิตา
๖		พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	เศกสันต์
๗		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	พิชญ
๘		คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	อยุธยา

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบตำแหน่งทั้งหมด จำนวน ๕ อัตราว่าง ๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๑๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข) พนักงานจ้างตามภารกิจ	ว่าง	-	-	-
๒		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	ศรินทร์ทิพย์
๓		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานจ้างทั่วไป	ว่าง	-	-	-
๔		คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	-	-	ทองสุข
๕		คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	-	-	ธีปกรณ์

(๕) กองการศึกษาฯ มีกรอบตำแหน่งทั้งหมด จำนวน ๒๐ อัตราว่าง ๖ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๑๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ(นักบริหารการศึกษา) พนักงานครู	ว่าง	-	-	-
๒	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านด่านชุมพล)	ว่าง	กำหนดใหม่	๑	ขอกำหนดใหม่
๓	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(บ้านคลองแสง-ปะเตา)	ว่าง	กำหนดใหม่	๑	ขอกำหนดใหม่
๔	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านทับทิมสยาม)	ว่าง	กำหนดใหม่	๑	ขอกำหนดใหม่
๕	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๐	ครูชำนาญการพิเศษ	ไม่ว่าง	-	-	บัลลังก์
๖	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครูชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	อภิรักษ์
๗	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๒	ครู คศ.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ไม่ว่าง	-	-	มะลิ
๘	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	ไม่ว่าง	-	-	อรดี
๑๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	เกสรดา
๑๑	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	ไม่ว่าง	-	-	ปรศนีย์
๑๒	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	ไม่ว่าง	-	-	จิราภา
๑๓	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	ลัดดา
๑๔	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	ประมวล
	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ว่าง	-	-	-

(๕) กองการศึกษา ฯ มีกรอบตำแหน่งทั้งหมด จำนวน ๑๙ อัตราว่าง ๕ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑๕	-	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	สุภคร
๑๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	อัจฉรา
๑๗	-	แม่บ้าน ศพด.บ้านด่านชุมพล	ไม่ว่าง	-	-	อรนุช
๑๘	-	แม่บ้าน ศพด.บ้านคลองแสง-ปะเตา	ไม่ว่าง	-	-	นงนุช
๑๙	-	แม่บ้าน ศพด.บ้านทับทิมสยาม ๐๑	ไม่ว่าง	-	-	กิตติมา

(๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่งทั้งหมด จำนวน ๑ อัตราว่าง ๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๑๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ว่าง	-	-	

พันจ่าเอก.....ผู้กรอกข้อมูล

(วีระ มีตาล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

แบบแสดงรายละเอียดการค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
 องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล อำเภอป่าไร่ จังหวัดตราด

ปีงบประมาณ	ข้อ ๑ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ตามข้อบัญญัติ (บาท)	ข้อ ๒ ร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ตามข้อ ๑ (๑x๔๐ หารด้วย ๑๐๐) (บาท)	ข้อ ๓ เงินรายได้ เงินรวมเงินอุดหนุน และเงินกู้หรือเงิน อื่นใด (บาท)	ข้อ ๔ งบประมาณรายจ่ายด้าน เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและ กรณีพิเศษ (โบนัส) (บาท)	ข้อ ๕ งบประมาณรายจ่ายด้าน เงินเดือน ค่าจ้างฯ มาตรา ๓๕ คิดเป็นร้อยละ (ข้อ ๔ x ๑๐๐ หารด้วยข้อ ๑)	หมายเหตุ
๒๕๖๔	๓๔,๘๗๖,๐๐๐	๑๓,๙๕๐,๔๐๐	๑๘,๓๐๐,๗๖๕,๒๕	๗,๗๗๗,๔๗๑	๒๒.๓๐ %	จ่ายจริง
๒๕๖๕	๓๔,๘๘๐,๐๐๐	๑๓,๙๕๒,๐๐๐	๑๖,๘๘๐,๐๐๐	๑๑,๓๔๘,๗๔๐	๒๖.๘๐%	จ่ายจริง
๒๕๖๖	๓๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๔,๔๐๐,๐๐๐	๑๖,๗๒๕,๐๐๐	๑๒,๖๘๘,๔๙๙	๓๕.๒๕%	ก่อนปรับ
๒๕๖๗	๓๘,๒๐๐,๐๐๐	๑๕,๒๘๐,๐๐๐	๒๐,๓๗๗,๐๐๐	๑๓,๗๐๗,๒๖๔	๓๕.๘๘%	ก่อนปรับ
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗						

เพิ่ม/ลดอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

๑. เพิ่มตำแหน่งนักวิชาการพิเศษ ๑ อัตรา

๒. เพิ่มตำแหน่งนายช่างโยธา ๑ อัตรา

๓. เพิ่มตำแหน่งผอ.ศพต.๓ ศูนย์ จำนวน ๓ อัตรา (เงินอุดหนุน)

เพิ่มอัตราตำแหน่งพนักงานครู

๔. เพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (การกิจ) ๑ อัตรา

เพิ่มอัตราตำแหน่งงานจ้าง

๕. เพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ (การกิจ) ๑ อัตรา

รวมวงเงินที่ใช้ทั้งปี ข้อ ๑-๗

เป็นเงิน ๗๑๔,๒๑๙ บาท

ค่าใช้จ่ายเฉพาะผู้ดูแลรองตำแหน่ง

เป็นเงิน ๘,๙๕๘,๖๑๐ บาท

หมายเหตุ

คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๒

ปีงบประมาณใดที่สิ้นปีงบประมาณนั้นแล้ว ข้อมูลที่บันทึกต้องเป็นข้อมูลจริง ที่ปฏิบัติงานแล้ว และหากปีงบประมาณใดที่ยังไม่ปฏิบัติงานให้แจ้งข้อมูลประกอบการ

(ลงชื่อ)

(ลงชื่อ) พ.จ.อ.

(นางปลัดลิ่งก์ รัตนวาร)

(วีระ มีตาล)

ครูชำนาญการพิเศษรักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล

บัญชีแสดงรายการหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลตาบุงชุมพล อำเภอป่าจ้อย จังหวัดตราด

รายจ่ายประจำปี			รายจ่าย			รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง										หมายเหตุ
(๑) ก่อนปีงบประมาณ (บาท)	(๒) ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	(๓) จำนวนเงินที่ จ่ายเพิ่ม(บาท)	(๔) คิดเป็น ร้อยละ (บาท)	(๕) รายการหมวด เงินเดือน พนักงานส่วน ตำบล(บาท)	(๖) คิดเป็น ร้อยละ (บาท)	(๗) รายจ่าย หมวดค่าจ้าง ประจำ(บาท)	(๘) คิดเป็น ร้อยละ (บาท)	(๙) รายจ่ายหมวด ค่าจ้างชั่วคราว	(๑๐) คิดเป็น ร้อยละ (บาท)	(๑๑) รายจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๒) รายการหมวด เงินเดือน ค่าจ้างและ ประโยชน์ตอบแทน อื่น(บาท)	(๑๓) คิดเป็น ร้อยละ (บาท)				
๓๖,๐๐๐,๐๐๐	๓๘,๒๐๐,๐๐๐	๒,๒๐๐,๐๐๐	๕.๗๕	๕,๔๗๗,๒๘๐	๑๔.๓๓	๓๓๖,๓๖๐	๐.๘๘	๖,๑๐๕,๗๒๐	๑๕.๙๘	๑,๗๘๗,๙๐๔	๑๓,๗๐๗,๒๖๔	๓๕.๘๘	ก่อนปรับปรุง			
๓๖,๐๐๐,๐๐๐	๓๘,๒๐๐,๐๐๐	๒,๒๐๐,๐๐๐	๕.๗๕	๕,๗๗๕,๑๘๐	๑๕.๑๑	๓๓๖,๓๖๐	๐.๘๘	๖,๔๖๕,๗๒๐	๑๖.๙๒	๑,๘๘๖,๕๘๙	๑๔,๕๒๑,๔๘๓	๓๗.๗๕	หลังปรับปรุง +ร้อยละ ๑.๘๖			

เปรียบเทียบให้เห็นว่าก่อนปรับปรุง ค่าใช้จ่ายร้อยละเท่าใดหลังปรับปรุงค่าใ้ชจ่ายร้อยละเท่าใด เพิ่มขึ้นหรือลดลง ร้อยละเท่าใด

(ลงชื่อ)...พินิจเอก.....



(วิริยะ มิตาล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาบุงชุมพล

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติตำแหน่งใหม่ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ตำแหน่ง นักวิชาการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล อำเภอป่าอ้อไร่ จังหวัดตราด

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่เข้าต่อราย (นาฬิกา)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่หมดต่อปี (นาฬิกา)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับงานพิเศษสุดในการจัดหา จัดซื้อ ว่าจ้าง การเก็บรักษา นำส่งการซ่อมแซม รวมทั้งระเบียบการเบิกจ่ายพิเศษ การเก็บรักษาใบสำคัญหลักฐาน เอกสารเกี่ยวกับพัสดุ เพื่อรวบรวมไว้เป็นข้อมูลในการดำเนินงาน และบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ ฯลฯ ให้อยู่ในสภาพดีพร้อมต่อการใช้งาน	๑๘๐	๒๕๐	๔๓๒๐๐	๐.๕๒
๒	ตรวจสอบและระงับการทุจริตของจ้างแบบต่างๆ เช่น การตกลงราคา การสอบราคา การประกวดราคาวิธีพิเศษ และวิธีธรรมดา เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบของว่าด้วยการพัสดุ ตลอดจนร่างและตรวจสอบสัญญาซื้อ สัญญาจ้าง หนังสือโต้ตอบ บันทึกเกี่ยวข้องเกี่ยวกับงาน พัสดุเพื่อเป็นหลักฐานในการดำเนินงาน	๑๕๐	๒๒๐	๓๓๐๐๐	๐.๕๐
๓	รายงาน สรุปความเป็นไปเกี่ยวกับงานพิเศษสุดให้มีความโปร่งใสและจัดทำรายงานนำเสนอผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน	๙๐	๖๕	๕๗๖๐	๐.๐๗
๔	ศึกษาและศึกษาวิธีการและยึดต่างของพัสดุ เช่น วิวัฒนาการ คุณสมบัติ ระบบราคา การเสื่อมราคา การศึกษา หรือ ประโยชน์ชื้อซื้อ ค่าบริการ ภาระหนัก การบำรุงรักษา ความแข็งแรง ทนทาน เป็นต้น	๘๐	๖๕	๕๑๒๐	๐.๐๖
๕	จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี ประจำปีไตรมาส หรือประจำปีงบประมาณ ให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน/รายงานผลการดำเนินงาน	๑๒๐	๓๖	๑๒๐๐	๐.๐๑
๖	ศึกษาและติดตามเทคโนโลยี ภูมิหาย และระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๙๐	๓๖	๓๒๔๐	๐.๐๔
รวม					๑.๑๐

พันจ่าเอก..... ผู้กรอกข้อมูล

(วีระ นิตาล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าสิ่งในการขอออกอนุมัติตำแหน่งใหม่ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ตำแหน่ง นายช่างโยธา เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
 องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล อำเภอเอราวัณ จังหวัดตราด

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ผู้เลือกราย	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่หมดเขตต่อปี	จำนวนตำแหน่งที่ต้องงบการ
๑	สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ก่อสร้าง บำรุงรักษา โครงการก่อสร้างต่างๆ เพื่อให้ตรงตามหลักวิชาช่าง	๑๓๐	๑๕๐	๑๙๕๐๐	๐.๒๕
๒	ตรวจสอบ แก้ไขกำหนดรายละเอียดงานให้ตรงกับแบบ และรายการเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ	๖๐	๑๘๐	๑๐๘๐๐	๐.๑๓
๓	ประเมินราคาค่าก่อสร้าง	๗๐	๓๕๐	๒๔๕๐๐	๐.๓๐
๔	ควบคุมงานก่อสร้าง งานปรับปรุง และซ่อมแซม หรือตรวจการจ้างตามที่ได้รับมอบหมาย พร้อมรายงานความก้าวหน้า เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ	๗๐	๓๕๕	๒๔๘๕๐	๐.๓๐
๕	รวบรวมและจัดเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษา วิเคราะห์วิจัยในงานด้านช่าง	๔๐	๒๐๐	๘๐๐๐	๐.๑๐
รวม					๑.๐๖

พินิจเอก..... ผู้กรอกข้อมูล

(วีระ มีตาล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราภาษีในการขออนุมัติตำแหน่งใหม่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ เลขที่ตำแหน่ง -

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพล อำเภอป่าโมก จังหวัดตราด

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่หมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องงบบุคลากร
๑	ค้นหาชื่อเท็จจริง สัมภาษณ์ สอบประวัติ เยี่ยมบ้านติดตาม สืบเสาะหาชื่อเท็จจริงรวมทั้งศึกษาชุมชนและประเมินสภาพทางสังคมเบื้องต้นเพื่อวินิจฉัยช่วยเหลือต่อไป	๙๐	๑๕๐	๑๒๖๐๐	๐.๑๕
๒	ให้บริการการปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ อธิบาย บำบัด ฟื้นฟู บำบัดคุ้มครองและพัฒนาเป้าหมายให้ช่วยเหลือตนเองและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	๔๕	๑๕๐	๖๓๐๐	๐.๐๘
๓	ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ความรู้ ความช่วยเหลือแก่ปัญหาและต้นกำเนิดการสังคม สงเคราะห์ในด้านต่างๆที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่พึ่งพาตนเองได้	๑๒๐	๑๕๐	๑๖๘๐๐	๐.๑๐
๔	รวบรวม ประมวล สรุป จัดลำดับความสำคัญและความรุนแรงของปัญหาวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาเพื่อประกอบการวางแผนช่วยเหลือพิทักษ์สิทธิ	๑๒๐	๑๕๐	๑๖๘๐๐	๐.๑๐
๕	สำรวจ ศึกษา สรุปจัดทำรายงาน ประมวลผล สถิติวิเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการสถานการณ์และปัญหาสังคมเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะขอพัฒนากระบวนการสังคม	๖๐	๑๕๐	๙๐๐๐	๐.๑๑
๖	วางแผนการทำงาน/ดำเนินงานตามโครงการของหน่วยงานเพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้	๑๘๐	๗๐	๑๒๖๐๐	๐.๑๕
๗	ชี้แจงให้รายละเอียดข้อเท็จจริงแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานการทำงานร่วมกับทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง	๒๕๐	๕๕	๑๓๘๐๐	๐.๑๓
รวม					๑.๐๓

พันเอก..... ผู้กรอกข้อมูล

(วีระ มุสิกกุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชุมพล

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติตำแหน่งของพนักงานจ้างตามภารกิจ

ขออนุมัติตำแหน่ง ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ เลขที่ตำแหน่ง -

ลำดับ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	ค้นหาข้อเท็จจริง สัมภาษณ์ สอบประวัติ เยี่ยมบ้านติดตาม สืบเสาะหาข้อเท็จจริงรวมทั้งศึกษาชุมชนและประเมินสภาพทางสังคมเบื้องต้นเพื่อวินิจฉัยช่วยเหลือต่อไป	๕๐	๙๕	๑๔๐	
๒	ให้บริการการศึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ บำบัด ฟื้นฟู ป้องกันคุ้มครองและพัฒนาเป้าหมายให้ช่วยเหลือตนเอง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	๕๔	๘๘	๑๔๐	
๓	ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ความรู้ ความช่วยเหลือแก่ไขว้ปัญหาและดำเนินการสังคมสงเคราะห์ในด้านต่างๆ ที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีพึ่งพาตนเองได้	๑๒	๓๐	๑๔๐	
๔	รวบรวม ประมวลผล สรุป จัดลำดับความสำคัญและความรุนแรงของปัญหาวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาเพื่อประกอบการวางแผนช่วยเหลือพิทักษ์สิทธิ	๒๐	๑๒๐	๑๔๐	
๕	สำรวจ ศึกษา สรุปจัดทำรายงาน ประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการสถานการณ์และปัญหาสังคมเพื่อจัดทำฐานข้อมูลเพื่อพัฒนาระบบสวัสดิการสังคม	๑๐	๗๕	๑๕๐	
๖	วางแผนการทำงาน/ดำเนินงานตามโครงการของหน่วยงานเพื่อเป็นไปตามเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้	๒๙	๕๕	๗๐	
๗	ชี้แจงให้รายละเอียดข้อเท็จจริงแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง	๒๑	๓๓	๕๕	

(ลงชื่อ) ...พินิจเอก

(วิระ มีตาล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง(๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพลทั้งหมด ทุกส่วนราชการและตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มเติม

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ที่ครองตำแหน่ง	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม
๑	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	พันจ่าเอกวิระ มีตาล	
๒	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด	ต้น	ว่าง	
		สำนักปลัด			
๓	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	ว่าง	
๔	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	ว่าง	
๕	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	ว่าง	
๖	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	น.ส.วาสนา สง่างาม	
๗	๑๕-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	จ.อ.วิษระ เรืองนาม	
		ลูกจ้างประจำ			
๘	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		นางวิรวรรณ บุญครอง	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๙	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	น.ส.ภัสรินทร์ แซ่ซิ้ม	
๑๐	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	นางสายรุ้ง เบ็ญจวรรณ	
๑๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	นางกฤษณะ ยิ้มละมัย	
๑๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	น.ส.สุนิสา ชื่อพร้อม	
๑๓	-	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	คุณวุฒิ	นายปัญญา เรืองครุฑ	
๑๔	-	ผู้ช่วย จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	คุณวุฒิ	น.ส.วราภรณ์ พรหมมา	
๑๕	-	ผู้ช่วย จพง.ประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ	น.ส.เกษณี บางเพชร	
๑๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	นายธวัช จันทร์หอม	
๑๗	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	นายจักรกฤษณ์ สมาน	
๑๘	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	คุณวุฒิ		ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๑๙	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ		ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
		พนักงานจ้างทั่วไป			
๒๐	-	แม่บ้าน	ทั่วไป	นางบุญเลิศ ประกอบผล	
๒๑	-	คนสวน	ทั่วไป	นายทักษิณ คำแพงดี	
๒๒	-	คนงาน	ทั่วไป	น.ส.นาตยา ใจมนต์	
๒๓	-	คนงาน	ทั่วไป	นายสัญญา หลวงไชย	
๒๔	-	คนงาน	ทั่วไป	นายรณชัย ประองดอง	
		กองคลัง			
๒๕	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	ว่าง	
๒๖	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.		ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๒๗	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	ว่าง	
๒๘	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	น.ส.ไข่มุก จันทบุปผา	
๒๙	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	น.ส.วรรษยา หมั่นนุช	

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง(๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพลทั้งหมด ทุกส่วนราชการและตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มเติม

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ที่ครองตำแหน่ง	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม
		พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๓๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	น.ส.สุพรรณิ เนตรวงศ์	
๓๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	น.ส.นภาพร เสงี่ยมกลาง	
๓๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	น.ส.ธมกร เกษมสุข	
๓๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	น.ส.อมรรัตน์ ดิษฐ์ศิริ	
		พนักงานจ้างทั่วไป			
๓๔	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	นายชัชวาล พันธุ์	
		กองช่าง			
๓๕	-	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	นายโชคนิพัทธ์ โภคสมบัติ	
๓๖	-	นายช่างโยธา	ปง./ชง.		ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
		พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๓๗	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	นายเลิศศักดิ์ แรงหาญ	
๓๘	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	ว่าง	
๓๙	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	นายพิษณุ ัญญเจริญ	
๔๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	น.ส.ชนัญชิตา รัตนวารี	
๔๑	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	นายเศกสันต์ พรรณโรจ	
		พนักงานจ้างทั่วไป			
๔๒	-	คนงาน	ทั่วไป	นายอยุธยา กงทอง	
		กองสาธารณสุข			
๔๓	๑๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	ว่าง	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๔๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	น.ส.ศรินทร์ทิพย์ ชำนาญกิจ	
๔๕	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	ว่าง	
		พนักงานจ้างทั่วไป			
๔๖	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	นายทองสุข แก้วขาว	
๔๗	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	นายธีปกรณ์ สองขุนทด	
		กองการศึกษา			
๔๘	๑๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	ว่าง	
๔๙	-	ผอ.ศพด.บ้านท่าชุมพล	ต้น		ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๕๐	-	ผอ.ศพด.บ้านคลองแสง-ปะเตา	ต้น		ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๕๑	-	ผอ.ศพด.บ้านทับทิมสยาม๐๑	ต้น		ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๕๒	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๐	ครู	ชพ.	นางบัลลังก์ รัตนวารี	
๕๓	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครู	ชก.	น.ส.อนันท์ จันทร์ศรีทอง	
๕๔	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๒	ครู	ค.ศ.๑	นางมะลิ สิงห์สมบัติ	

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง(๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพลทั้งหมด ทุกส่วนราชการและตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มเติม

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ที่ครองตำแหน่ง	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๕๕	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิ	น.ส.อรดี เนตรวงศ์	
๕๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	น.ส.เกสรดา บุญชู	
๕๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	ว่าง	
๕๘	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	คุณวุฒิ	นางปรีศนีย์ ม่วงดี	
๕๙	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	คุณวุฒิ	น.ส.จิราภา นิพรรัมย์	
๖๐	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	น.ส.ลัดดา หลวงไชย	
๖๑	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	นางประมวล แก่นคำ	
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๖๒	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	น.ส.สุภศร อยู่ถนอม	
๖๓	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	น.ส.อัจฉรา หลวงไชย	
๖๔	-	แม่บ้าน ศพด.บ้านด่านชุมพล	ทั่วไป	น.ส.อรนุช ปลั่งกลาง	
๖๕	-	แม่บ้าน ศพด.บ้านคลองแสง-ปะเดา	ทั่วไป	น.ส.นงนุช เอกนิกร	
๖๖	-	แม่บ้าน ศพด.บ้านทับทิมสยาม	ทั่วไป	นางกิตติมา จารุอำรง	
	หน่วยตรวจสอบภายใน				
๖๗	๑๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	ว่าง	

(ลงชื่อ)...พันจ่าเอก.....

(วีระ มีตาล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

