



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล

(ปีงบประมาณ พ.ศ.2552-2554)

อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล

สำนักปลัด อบต.

โทรศัพท์/โทรสาร 0-5543-1819

www.chaijumphon.org

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล

สารบัญ

หน้า

1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบล ชัยชุมพล	4
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ชัยชุมพล	6
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	8
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้าง	8
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	9
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	15
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	21
11. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้าง	31
12. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ. ศ. 2552 – 2554
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล

.....

1.หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

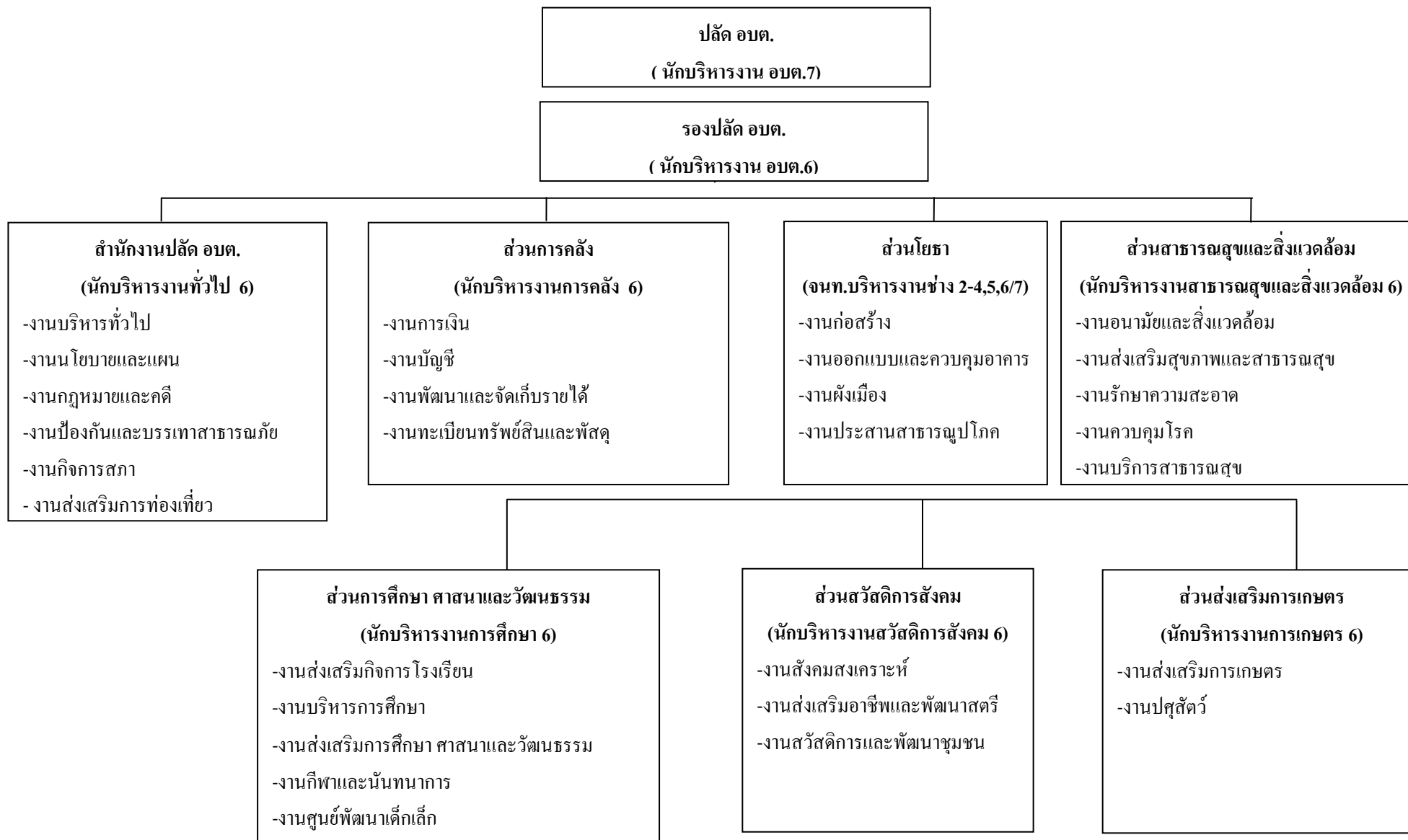
1.1 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.2 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงานและจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกัน

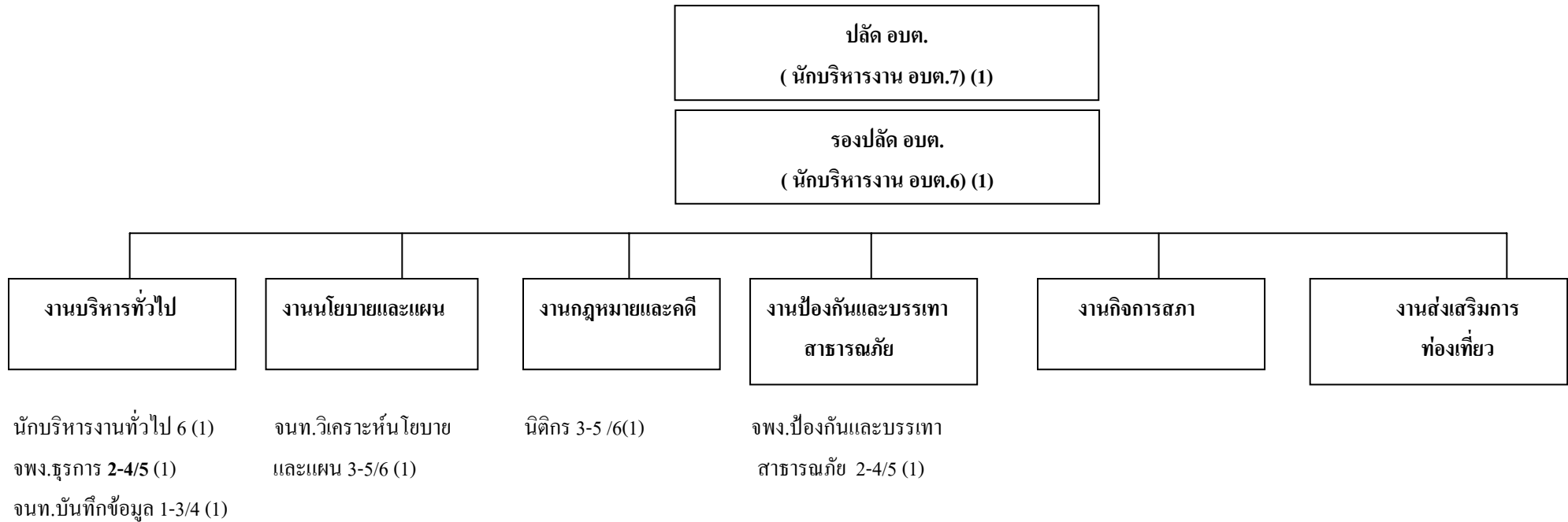
1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2552-2554 ขึ้น

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.



โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.

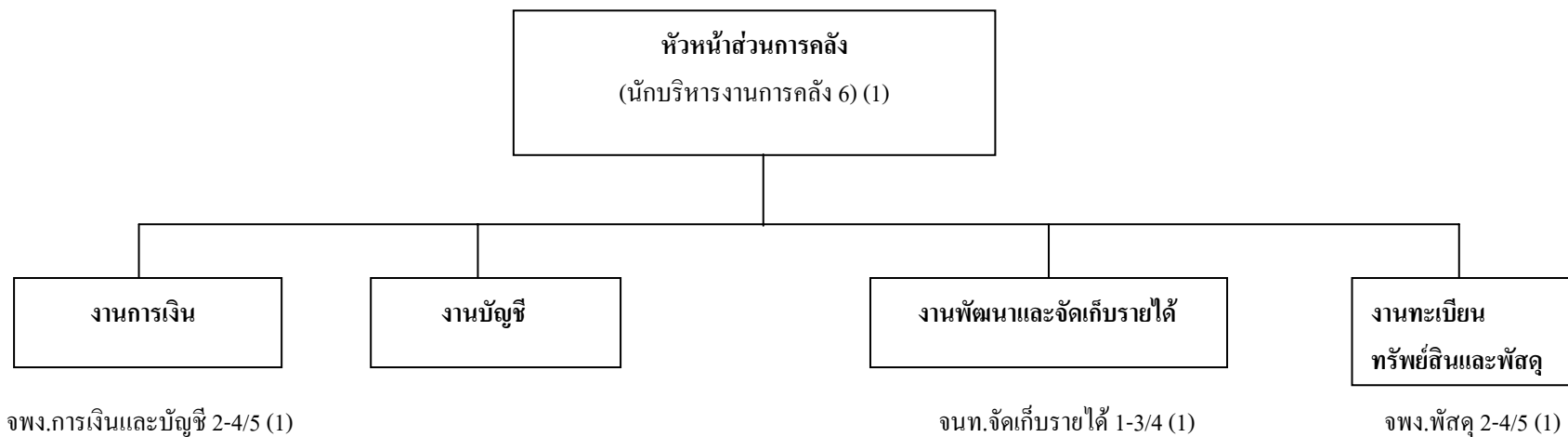


พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป (2), ปฏิบัติหน้าที่แม่บ้าน (2)

พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จนท.ธุรการ (1), ผช.จนท.บันทึกข้อมูล(1), พนักงานขับรถยนต์ (2)

ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	2	-	1	1	-	2	1	4	4

โครงสร้างส่วนการคลัง

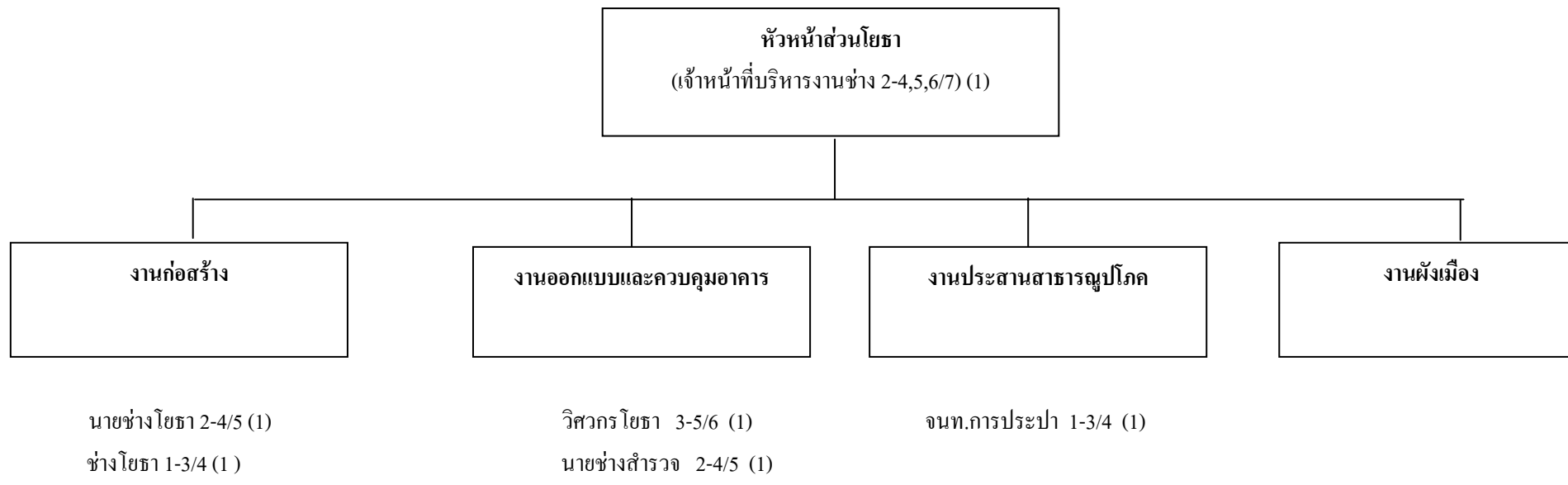


พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป (1)

พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จนท.การเงินและบัญชี (1), ผช.จนท.ธุรการ (1), ผช.จนท.จัดเก็บรายได้ (1), ผช.จนท.พัสดุ (1)

ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	1	2	-	4	1

โครงสร้างส่วนโยธา

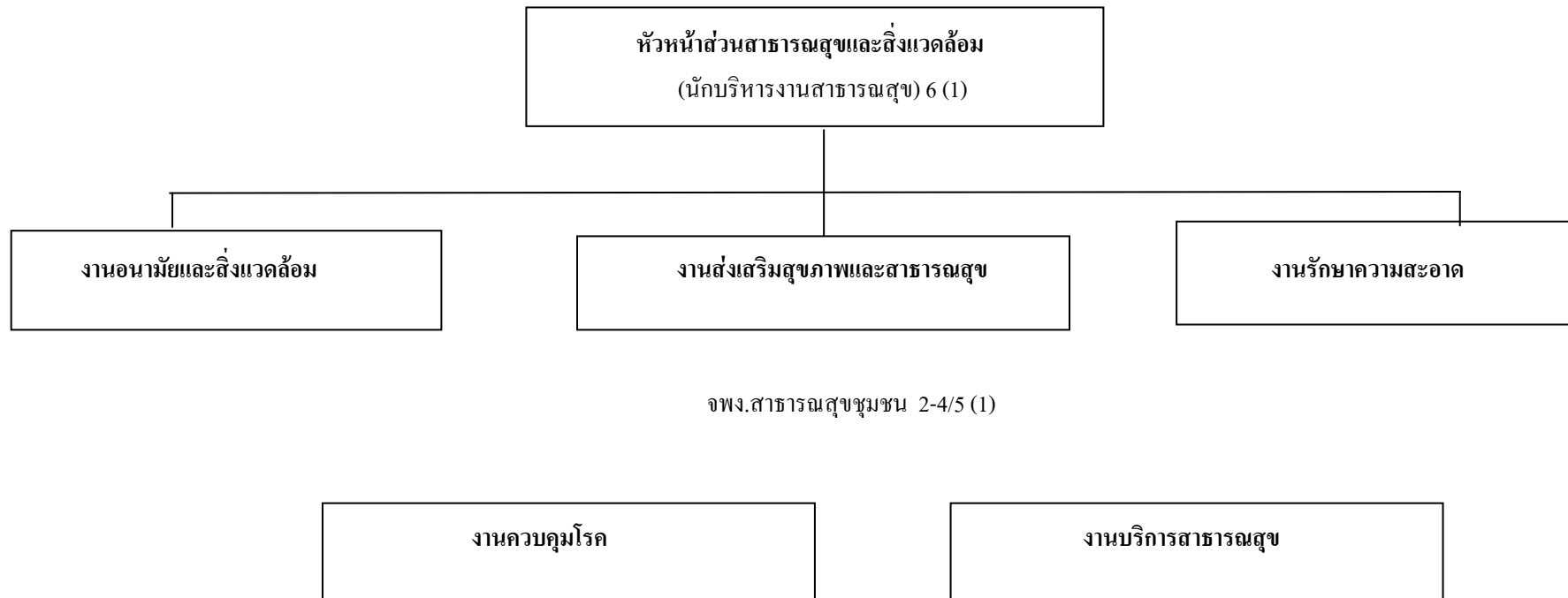


พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป (2)

พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.ช่างเขียนแบบ (1), ผช.ช่างสำรวจ (1), ผช.นายช่างสำรวจ (1), ผช.จนท.ธุรการ (1), ผช.ช่างไฟฟ้า (1)

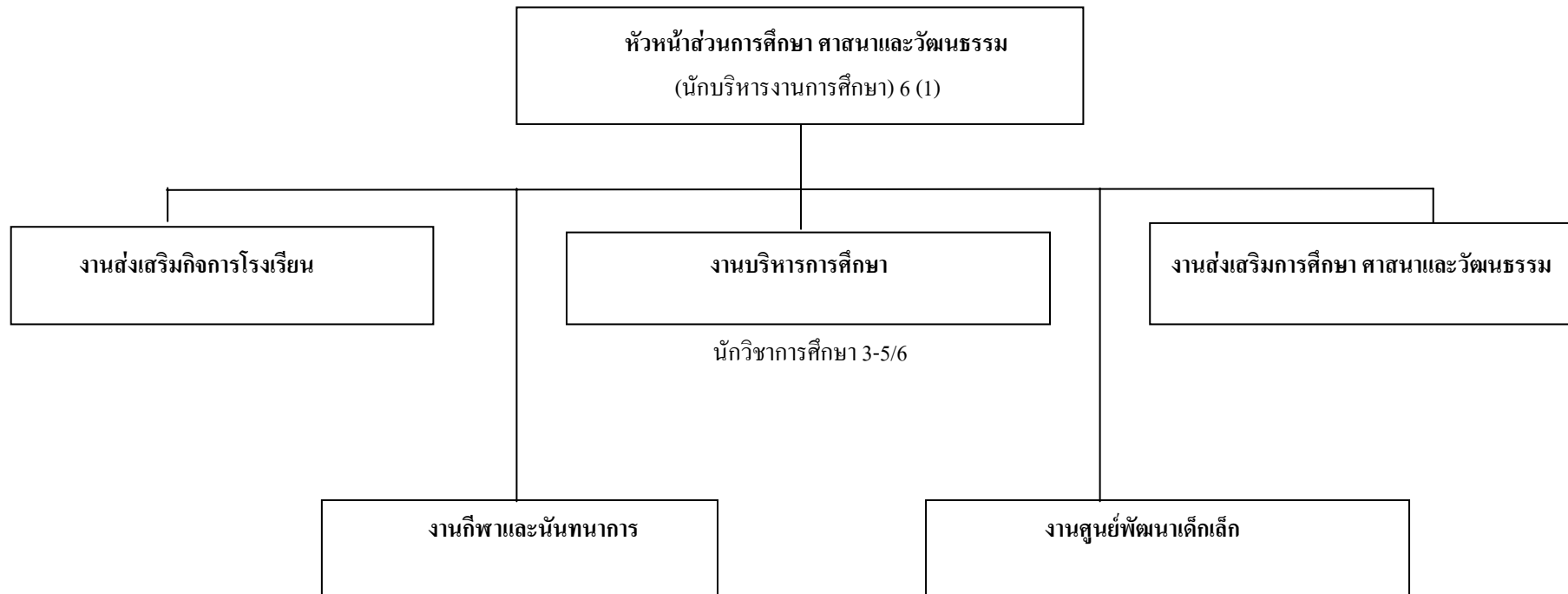
ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	1	1	2	1	1	5	2

โครงสร้างส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-

โครงสร้างส่วนการศึกษา



พนักงานจ้างตามภารกิจ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำใส (1), ผู้ดูแลเด็ก (5)

ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	1	-	-	6	-

โครงสร้างส่วนสวัสดิการสังคม



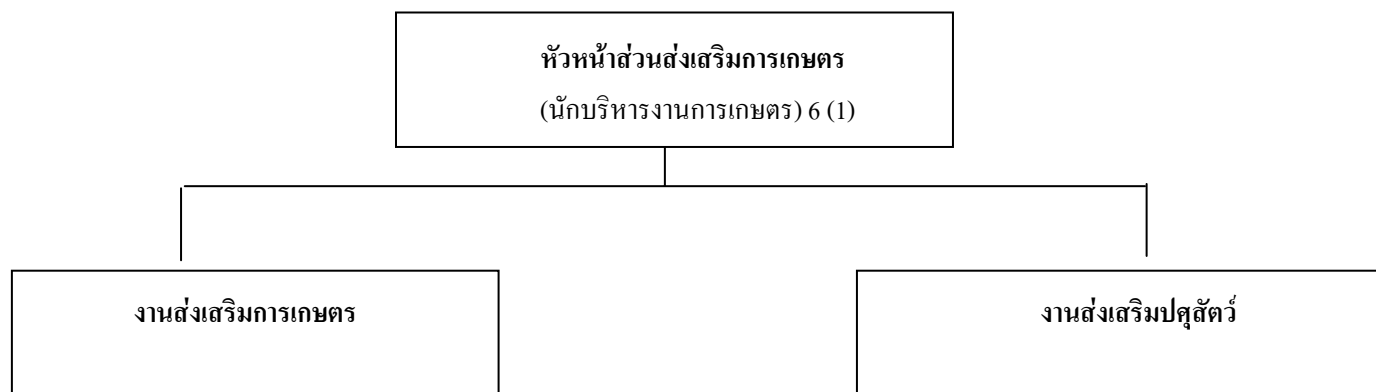
นักพัฒนาชุมชน 3-5/6 (1)

นักสังคมสงเคราะห์ 3-5/6 (1)

พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จนท.พัฒนาชุมชน (1)

ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	2	-	-	1	-

โครงสร้างส่วนส่งเสริมการเกษตร



ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนานกกก
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

.....

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอและของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

1. พึงดำรงตนตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
2. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
3. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
4. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
5. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลนานกกกขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง 5 ประการดังกล่าวข้างต้นเป็นมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนานกกก เพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตนและเป็นหลักการปฏิบัติงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 3 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2550

(นายสมทบ มากทิมทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนานกกก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนานกกก
ที่ / 2551

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2552-2554)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 5 ธันวาคม 2545 ข้อ 15 และ ข้อ 16 และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท 0809.1/ว 1 ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2545 และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท 0809.1/ว 154 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2545 องค์การบริหารส่วนตำบลนานกกก จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|------------------------|
| (1) นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะทำงาน |
| (3) หัวหน้าส่วนการคลัง | เป็นคณะทำงาน |
| (4) หัวหน้าส่วนโยธา | เป็นคณะทำงาน |
| (5) เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ฯ | เป็นคณะทำงาน/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนานกกก โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา 3 ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อย จะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(1) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา 3 ปี

(2) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และ
ต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการ
สูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(4) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ใน
องค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มี
อยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับ
ความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(5) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ
การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

(ก) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตาม
ประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(ข) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำ ใน
ส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด
สายงานใด ระดับใดและมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหาร
ส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว

(ค) ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ที่กำหนดในส่วนราชการตาม (ข) ต้องเป็นตำแหน่งสาย
งานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว สำหรับ
ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ระดับ 2 หรือระดับ 3 ทุกตำแหน่งสายงาน ให้กำหนด
ตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับควบ เป็นระดับ 1 - 3 ระดับ 2 - 4 หรือระดับ 3 - 5 แล้วแต่กรณี

(ง) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของ
องค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา 3 ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล
ทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เป็นรอบปีทีหนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

(นายสมทบ มากทิมทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน่านกกก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนานกกก
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2551 – 2552 องค์การบริหารส่วนตำบลนานกกก
อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 ประกอบมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ข้อ 18 แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 3 ธันวาคม 2545 ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ในการประชุมครั้งที่ /2548 เมื่อวันที่ 00 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2552 –2554 เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนานกกก ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ 00 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป

ตั้ง ณ วันที่ 00 เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2551

(นายสมทบ มากทิมทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนานกกก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนานกกก
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2551 – 2552 องค์การบริหารส่วนตำบลนานกกก
อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 ประกอบมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ข้อ 18 แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 3 ธันวาคม 2545
ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ในการประชุมครั้งที่ /2548 เมื่อวันที่ 00
กรกฎาคม พ.ศ. 2551 จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2552 –2554 เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง
และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนานกกก ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ 00 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป

ตั้ง ณ วันที่ 00 เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2551

(นายสมทบ มากทิมทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนานกกก

บัญชีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติมใหม่ (ปี 2552 – 2554)

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่กำหนดในแผนฯ (ปี 2549 – 2551)	คชจ.ไม่เกินร้อยละ 40 ตาม มาตรา 35 ของแผนฯ เดิม	ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติมในแผนฯ 3 ปี (ปี 2552 – 2554)	คชจ.ไม่เกินร้อยละ 40 ตาม มาตรา 35 ของแผนฯ ใหม่	หมายเหตุ
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล (นักบริหารงานอบต. 7)	24.75%		30.33%	
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล (นักบริหารงานอบต. 6)				
	<u>สำนักปลัด จำนวน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา</u>		<u>สำนักปลัด</u>		
3	1) นิติกร 5		1) นักบริหารงานทั่วไป 6		
4	2) จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน 4		2) จนท.บันทึกข้อมูล 1-3/4		
5	3) จนท.บันทึกข้อมูล 1-3/4 (ว่าง)		3) จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2-4/5		
	<u>ส่วนการคลัง จำนวน 4 ตำแหน่ง 4 อัตรา</u>		4) จพง.ธุรการ 2-4/5		
6	1) หัวหน้าส่วนการคลัง (นักบริหารงานการคลัง 6)				
7	2) จพง.การเงินและบัญชี 3				
8	3) จพง.พัสดุ 2				
9	4) จนท.จัดเก็บรายได้ 2				

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่กำหนดในแผนฯ (ปี 2549 – 2551)	คชจ.ไม่เกินร้อยละ 40 ตาม มาตรา 35 ของแผนฯ เดิม	ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติมในแผนฯ 3 ปี (ปี 2552 – 2554)	คชจ.ไม่เกินร้อยละ 40 ตาม มาตรา 35 ของแผนฯ ใหม่	หมายเหตุ
10	<u>ส่วนโยธา จำนวน 4 ตำแหน่ง 4 อัตรา</u> 1) หัวหน้าส่วนโยธา (จนท.บริหารงานช่าง 5)		<u>ส่วนโยธา</u> 1) วิศวกรโยธา 3-5/6 2) นายช่างสำรวจ 2-4/5 3) จนท.การประปา 1-3/4		
11	2) นายช่างโยธา 4				
12	3) ช่างโยธา 2				
13	4) จนท.การประปา 1-3/4 (ว่าง)				
14	<u>ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> <u>จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา</u> 1) นักวิชาการศึกษา 3		<u>ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> 1) นักบริหารงานการศึกษา 6		
15	<u>ส่วนสวัสดิการสังคม</u> <u>จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา</u> 1) นักพัฒนาชุมชน 3		<u>ส่วนสวัสดิการสังคม</u> 1) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม 6 2) นักสังคมสงเคราะห์ 3-5/6		
16	2) นักสังคมสงเคราะห์ 3-5/6 (ว่าง)				

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่กำหนดในแผนฯ (ปี 2549 – 2551)	คชจ.ไม่เกินร้อยละ 40 ตาม มาตรา 35 ของแผนฯ เดิม	ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติมในแผนฯ 3 ปี (ปี 2552 – 2554)	คชจ.ไม่เกินร้อยละ 40 ตาม มาตรา 35 ของแผนฯ ใหม่	หมายเหตุ
			<u>ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> 1) นักบริหารงานสาธารณสุข 6 2) จพง.สาธารณสุขชุมชน 2-4/5 <u>ส่วนส่งเสริมการเกษตร</u> 1) นักบริหารงานการเกษตร 6		

บัญชีแสดงผลประกอบการพิจารณาของกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปี 2552-2554)

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปี 2552-2554) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานขอตำแหน่งที่ขอเพิ่ม ปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบ ของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
1	นักบริหารงานทั่วไป 6 (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	<p><u>สำนักงานปลัด</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ปฏิบัติงานหัวหน้าส่วนสำนักงานปลัด 2.พิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็นสรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป 3.ควบคุมตรวจสอบการจัดการงานต่าง ๆ เช่น งานธุรการ งานบุคคล งานนิติกร งานประชาสัมพันธ์ งานนโยบายและแผน ฯ 4.กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน 5.วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัย สั่งการควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล 6.ตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย 	<p>เนื่องจากงานบริหารทั่วไป เป็นงานที่มีปริมาณงานมากบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน และยังไม่ มี หัวหน้าสำนักงานปลัด จึงกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้นเพื่อบริหารงานในฐานะหัวหน้าสำนักงานปลัด เพื่อสั่งการควบคุม ตรวจสอบ และให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุงแก้ไขติดตามประเมินผลและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ</p>	

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (ปี 2552-2554) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานขอตำแหน่งที่ขอเพิ่ม ปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบ ของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
2.	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 1-3/4	<u>สำนักงานปลัด</u> 1. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลลงในบัตร 2. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลลงใน ทะเบียน, เอกสารต่าง ๆ 2. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลลงใน คอมพิวเตอร์	เนื่องจากบุคลากรทางด้านงานบันทึกข้อมูล มี ความสำคัญมาก และบุคลากรในด้านงานบันทึก ข้อมูล ยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน การปฏิบัติงาน บันทึกข้อมูล ประกอบกับปัจจุบันมีการรายงาน ข้อมูลผ่านทางอินเทอร์เน็ตมากขึ้น จึงจำเป็นต้อง กำหนดตำแหน่งด้านงานบันทึกข้อมูลให้เพียงพอ จึงกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานด้าน งานบันทึกข้อมูล รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นไปตาม ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และมีประสิทธิภาพ	

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (ปี 2552-2554) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานขอตำแหน่งที่ขอเพิ่ม ปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบ ของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
3	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2 – 4/5	<u>สำนักงานปลัด</u> 1. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับ อัคคีภัย ภัยธรรมชาติ 2. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับป้องกันและบรรเทา อันตรายจากอุทกภัย วาตภัย การอพยพ ผู้ประสบภัยและทรัพย์สิน 3. ช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย การรักษา และบำรุงขวัญ ตลอดจนทรัพย์สินของ ประชาชน	เนื่องจากบุคลากรทางด้านงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย มีความสำคัญมาก และบุคลากรในด้าน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังไม่มี เจ้าหน้าที่รับผิดชอบ และปัจจุบันมีเหตุสาธารณภัย เกิดขึ้นเป็นประจำและทวีความรุนแรงเป็นอย่างมาก ประกอบกับอบต. ได้มีการจัดตั้งศูนย์ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ศูนย์ประสานงานอปพร., ศูนย์ อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาภัย แล้ง, ศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไข ปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินถล่ม, ศูนย์อำนวยการ เฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยหนาวขึ้น จึง จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งด้านงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยให้เพียงพอ จึงกำหนดตำแหน่ง นี้ขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย เป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ	

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปี 2552-2554) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานขอตำแหน่งที่ขอเพิ่ม ปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบ ของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
4	เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5	<u>สำนักปลัด</u> 1.ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการงานสารบรรณ 2.ร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง รวบรวมข้อมูล และสถิติที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิค หรือวิชา ด้านใด ด้านหนึ่ง 3.ตรวจสอบลงหรือเปลี่ยนแปลงรายการเก็บ รักษาและให้บริการเอกสารสำคัญของทาง ราชการ 4.รวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสารและจด บันทึกรายงานการประชุม เป็นต้น	เนื่องจากบุคลากรทางด้านงานธุรการ มีความสำคัญ มาก และบุคลากรในด้านงานธุรการ ยังไม่เพียงพอ ต่อปริมาณงาน การปฏิบัติงานธุรการ จึงจำเป็นต้อง กำหนดตำแหน่งด้านงานธุรการให้เพียงพอจึง กำหนดตำแหน่งนี้ขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานด้าน งานธุรการ รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และมีประสิทธิภาพ	

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (ปี 2552-2554) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานขอตำแหน่งที่ขอเพิ่ม ปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบ ของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
5	วิศวกรโยธา 3-5/6	<p><u>ส่วนโยธา</u></p> <p>1. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การออกแบบและ คำนวณ พิจารณาการตรวจสอบ วางโครงการ ก่อสร้าง ให้คำแนะนำในงานวิศวกรโยธา</p> <p>2. การวิเคราะห์ข้อมูลทางวิศวกรรมโยธาและ ที่เกี่ยวกับการผังเมืองเพื่อวางโครงการด้าน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ</p>	<p>เนื่องจากบุคลากรทางด้านวิศวกรโยธา มี ความสำคัญมาก และยังไม่มียุทธศาสตร์ในด้านงาน วิศวกร จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งด้านงาน วิศวกรโยธา เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านวิศวกรโยธา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับอบต. ชัยชุมพลได้รับการถ่ายโอนภารกิจด้านผังเมือง จึง กำหนดตำแหน่งนี้ขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานด้าน งานวิศวกรโยธา รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นไปตาม ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และมีประสิทธิภาพ</p>	

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (ปี 2552-2554) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานขอตำแหน่งที่ขอเพิ่ม ปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบ ของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
6.	นายช่างสำรวจ 2-4/5	<p><u>ส่วนโยธา</u></p> <p>1. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น วัดมุม วัดระยะ วัดระดับ ลักษณะและขนาดของภูมิประเทศช่วยหาค่าพิกัดของจุดตำแหน่งต่าง ๆ วางหมุดหลักฐานหรือที่หมายในการสำรวจ ทำบันทึกข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จากการสำรวจ ซ่อมรับแก้เครื่องมือสำรวจ ทำแผนที่สำรวจและคำนวณธนาคารทรัพย์สินเพื่องานจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>เนื่องจากบุคลากรทางด้านนายช่างสำรวจ มีความสำคัญมาก และบุคลากรในด้านงานนายช่างสำรวจ ยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน การปฏิบัติงานนายช่างสำรวจ จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งด้านงานนายช่างสำรวจ ให้เพียงพอจึงกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านงานนายช่างสำรวจ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และมีประสิทธิภาพ</p>	

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (ปี 2552-2554) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานขอตำแหน่งที่ขอเพิ่ม ปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบ ของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
7.	เจ้าหน้าที่การประปา 1-3/4	<p><u>ส่วนโยธา</u></p> <p>1. ปฏิบัติงานด้านดำเนินการผลิตและจำหน่ายน้ำประปา การจัดน้ำสะอาดบริการประชาชน บริการผู้ใช้น้ำของการประปา เตรียมน้ำสำรองไว้เพื่อการดับเพลิง การติดตั้งประปา ตรวจสอบแก้ไข ปรับซ่อมมาตร วัดน้ำ ที่ตลาดเคลื่อนหรือชำรุด ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของมาตรวัดน้ำ</p> <p>2. สำรวจและจัดทำแผนผังต่อท่อ ดำเนินการต่อท่อ ซ่อมท่อ แก้ไข ซ่อมแซมอุปกรณ์ประปาต่างๆ เกี่ยวกับการใช้น้ำประปา จุดเลขมาตรวัดน้ำ และคำนวณปริมาณน้ำจากมาตรวัดน้ำของผู้ใช้น้ำ บำรุงรักษาแหล่งน้ำดิบ และท่อ</p>	<p>เนื่องจากบุคลากรทางด้านเจ้าหน้าที่การประปา มีความสำคัญมาก และบุคลากรในด้านการประปา ยังไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ประกอบกับอบต. ชัยภูมิพลมีกิจการประปาที่อยู่ในความรับผิดชอบทั้งสิ้น 7 แห่ง ประกอบด้วยประปาบาดาลขนาดกลาง 2 แห่ง และประปาขนาดใหญ่ 4 แห่ง และประปาบ้านเอื้ออาทร 1 แห่ง รวมจำนวนผู้ให้บริการทั้งสิ้น 800 ครัวเรือน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านให้บริการน้ำประปาเป็นไปอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ</p>	

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (ปี 2552-2554) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานขอตำแหน่งที่ขอเพิ่ม ปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบ ของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
8	นักบริหารการศึกษา 6 (หน.ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	<u>ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> 1.ปฏิบัติงาน หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม 2.งานบริหารการศึกษา และพิจารณา งบประมาณด้านการศึกษา และวางแผน การศึกษา 3.วางแผนงาน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุมงาน ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตามประเมินผล และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงานของส่วนการศึกษา 4.งานกีฬา และสงเคราะห์ผู้มีปัญหาด้านสังคม 5.งานกีฬา และสงเคราะห์ผู้มีปัญหาด้านสังคม 6.งานเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น 7.ตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม กฎหมาย	เนื่องจากปัจจุบันภารกิจเกี่ยวกับการศึกษา เพิ่มมาก ขึ้นแต่บุคลากรทางด้านการศึกษา ยังไม่เพียงพอต่อ ปริมาณงาน และยังมีตำแหน่งหัวหน้าส่วน การศึกษา ๑ ทำให้การปฏิบัติงานทางด้านการ ควบคุม ดูแล และการสนับสนุนการบริหารจัดการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และงานทางด้านวิชาการ รวมถึงงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และวัฒนธรรม ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จึงกำหนด ตำแหน่งนี้ขึ้นเพื่อ บริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ และให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผลและแก้ไขปัญหา ข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ รับผิดชอบ	

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (ปี 2552-2554) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานขอตำแหน่งที่ขอเพิ่ม ปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบ ของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
9	นักบริหารงานสวัสดิการและสังคม 6 (หน.ส่วนสวัสดิการสังคม)	<u>ส่วนสวัสดิการและสังคม</u> 1.ปฏิบัติงานหัวหน้าส่วนสวัสดิการและสังคม 2. พิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น สรุปรายงานเสนอแนะและดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานสวัสดิการสังคมที่ยาก 3.การติดตามผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยราชการ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุม คณะกรรมการต่าง ๆตามที่ได้รับแต่งตั้ง 4.ติดต่อประสานงาน วางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาคือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ	เนื่องจากปัจจุบันภารกิจเกี่ยวกับงานสวัสดิการและสังคม เพิ่มมากขึ้นแต่บุคลากรทางด้านสวัสดิการและสังคม ยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน และยังมีตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานสวัสดิการและสังคม ทำให้การปฏิบัติงานทางด้านความชำนาญ เกี่ยวกับบริหารงานสวัสดิการและสังคม ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จึงกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้นเพื่อ บริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนสวัสดิการและสังคม เพื่อสั่งการควบคุม ตรวจสอบ และให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผลและแก้ไขปัญหาคือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ	

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (ปี 2552-2554) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานขอตำแหน่งที่ขอเพิ่ม ปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบ ของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
10	นักสังคมสงเคราะห์ 3-5/6	<p><u>ส่วนสวัสดิการและสังคม</u></p> <p>1.ปฏิบัติหน้าที่สัมภาษณ์ ศึกษา สอบประวัติเกี่ยวกับผู้รับการสงเคราะห์เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือโดยถูกต้องและเหมาะสม</p> <p>2. ปฏิบัติหน้าที่ ออกเยี่ยมเยียน ติดตาม สืบเสาะหาข้อเท็จจริง แนะนำ ให้คำปรึกษาแก่ผู้รับการสงเคราะห์ เพื่อให้สามารถที่จะช่วยตนเองและครอบครัวได้</p> <p>3. ปฏิบัติหน้าที่จัดทำสถิติและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้รับการสงเคราะห์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>เนื่องจากบุคลากรทางด้านนักสังคมสงเคราะห์ มีความสำคัญมาก และบุคลากรในด้งานสังคมสงเคราะห์ ยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน การปฏิบัติงานนักสังคมสงเคราะห์ จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งด้งานสังคมสงเคราะห์ ให้เพียงพอจึงกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานด้งานสังคมสงเคราะห์ รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และมีประสิทธิภาพ</p>	

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (ปี 2552-2554) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานขอตำแหน่งที่ขอเพิ่ม ปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบ ของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
11	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 6 (หน.สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	<u>ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> 1.ปฏิบัติงานหน.ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 2.งานบริหารงานสาธารณสุข 3.วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัย สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข ติดตามประเมินผลและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานของส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.การให้การบริการสาธารณสุข 5.พิจารณาศึกษาวิเคราะห์ ทำความเห็นสรุป รายงาน เสนอแนะและดำเนินการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญงานพิเศษเกี่ยวกับงานสาธารณสุข	เนื่องจากงานด้านการสาธารณสุข เป็นงานที่มีความสำคัญ และมีปริมาณงานมาก แต่บุคลากรยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน และยังไม่มียุติตำแหน่งหัวหน้าส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้นเพื่อ บริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเพื่อ สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ และให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง แก้ไข ติดตามประเมินผลและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ	

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปี 2552-2554) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานขอตำแหน่งที่ขอเพิ่ม ปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบ ของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
12	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน 2-4/5	<p><u>ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>1. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานให้บริการทางสาธารณสุข โดยให้บริการเยี่ยมเยียน ตรวจสอบสุขภาพร่างกาย ให้คำแนะนำช่วยเหลือ สงเคราะห์ให้ภูมิคุ้มกันโรคแก่ผู้ป่วยหรือประชาชนทั่วไป เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เบื้องต้น การส่งเสริมสุขภาพอนามัย</p> <p>2. ปฏิบัติหน้าที่งานอนามัยแม่และเด็ก และงานทันตสาธารณสุข การสุขาภิบาล กาบควบคุม ป้องกันโรค หรือปฏิบัติงานสนับสนุนการให้บริการสาธารณสุขในด้านเวชภัณฑ์และเครื่องมือเครื่องใช้ทางสาธารณสุข หรือปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา</p> <p>3. ปฏิบัติหน้าที่รวบรวมสถิติและข้อมูลการเกิดโรคติดต่อ หรือโรคที่เป็นปัญหาทางสาธารณสุข</p>	<p>เนื่องจากบุคลากรทางด้านเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน มีความสำคัญมาก และไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทางด้านเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน เพื่อปฏิบัติงานสาธารณสุขชุมชน เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านงานเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และมีประสิทธิภาพ</p>	

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปี 2552-2554) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานขอตำแหน่งที่ขอเพิ่ม ปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบ ของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
13	นักบริหารงานการเกษตร 6 (หน.ส่วนส่งเสริมการเกษตร)	<p><u>ส่วนส่งเสริมการเกษตร</u></p> <p>1.ปฏิบัติงาน หัวหน้าส่วนส่งเสริมการเกษตร</p> <p>2.ศึกษา ทดลอง วิเคราะห์ วิจัย ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการ ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญ เกี่ยวกับ วิชาการเกษตร และสัตว์แพทย์</p> <p>3.ควบคุมการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับงานวิชาการเกษตร ตรวจสอบ ควบคุม และดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการกักพืช พันธุ์พืช วัตถุมีพิษ และปุ๋ยเคมี ให้เป็นไปตาม กฎหมาย การตรวจและรักษาพยาบาล การกัก สัตว์</p> <p>4.การให้คำแนะนำปรึกษาในด้านการเลี้ยงและ รักษาสัตว์ การเพาะเลี้ยงเชื้อ ตลอดจนช่วยดูแล อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้และการปฏิบัติการ ในห้องทดลอง</p>	<p>เนื่องจากปัจจุบันภารกิจเกี่ยวกับการเกษตร เพิ่มมาก ขึ้นแต่บุคลากรทางด้านวิชาการเกษตร ยังไม่เพียงพอต่อ ปริมาณงาน และยังมีตำแหน่งหัวหน้าส่วนการ ส่งเสริมการเกษตร ทำให้การปฏิบัติงานทางด้าน ความชำนาญ เกี่ยวกับวิชาการเกษตร และสัตว์ แพทย์ ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จึง กำหนดตำแหน่งนี้ขึ้นเพื่อ บริหารงานในฐานะ หัวหน้าส่วนส่งเสริมการเกษตร เพื่อสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ และให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผลและแก้ไขปัญหา ข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ รับผิดชอบ</p>	