



กรอบอัตรา
พนักงานจ้าง 4 ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ.2552 – 2555)
ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล
อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล

สำนักปลัด อบต.

โทรศัพท์/โทรสาร 0-5543-1819

www.chaijumphon.org

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2547 ในการประชุมครั้งที่ 3/2547 เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2547 และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้มีมติเห็นชอบให้ประกาศกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างในการประชุมครั้งที่ 5/2547 เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2547 ประกาศกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยมีเนื้อหาสอดคล้องกับประกาศของ ก.อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล จึงได้จัดทำกรอบอัตรากำลังและแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี (พ.ศ. 2552 – 2555) โดยมีความสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดหาอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพลต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง	2
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	3
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ชัยจุมพล	5
6. ยุทธศาสตร์จังหวัด	7
7. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล	8
8. โครงสร้างการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง	9
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	13
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	16
11. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้าง	24

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.2552 – 2555
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล

1. หลักการและเหตุผล

1. คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2547 เพื่อใช้เป็นมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามมติที่ประชุม ก.อบต. ครั้งที่ 2/257 เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2547 โดยให้อบต. จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลา 4 ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณตามแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยให้นำแนวทางและแบบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาใช้โดยอนุโลม และให้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

2. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 6/2547 เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2547 เห็นชอบให้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ อบต. กำหนดทุกประการ

3. จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล จึงได้จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง (พ.ศ. 2552 – 2555) เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ต่อไป

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.2552 – 2555
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล

1. หลักการและเหตุผล

1. คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2547 เพื่อใช้เป็นมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามมติที่ประชุม ก.อบต. ครั้งที่ 2/257 เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2547 โดยให้ออบต. จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลา 4 ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณตามแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยให้นำแนวทางและแบบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาใช้โดยอนุโลม และให้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

2. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 6/2547 เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2547 เห็นชอบให้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ อบต.กำหนดทุกประการ

3. จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล จึงได้จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง (พ.ศ. 2552 – 2555) เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล มีกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล มีการกำหนดกรอบตำแหน่งและการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และสอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิรูปราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง

การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างโดยขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด และแผนยุทธศาสตร์ของอบต.

3.2 กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนคน ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน

3.3 จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหา	ความต้องการ
<p>1.ด้านเศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้นทุนในการผลิตสินค้าทางการเกษตรมีราคาสูงขึ้น - ผลผลิตล้นตลาด - ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ/ไม่แน่นอน - ผลผลิตทางการเกษตรไม่มีคุณภาพ(หอมแดง) - ปัญหาเงินเพื่อ ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพมีราคาสูงขึ้น - ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ - การรวมกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกร ยังไม่เข้มแข็ง ขาดการบริหารจัดการที่ดี <p>2.ด้านสังคมและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ชาวชนชาติจิตสำนึกในการอนุรักษ์สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - ชาวชนใช้เวลาว่างในทางที่ผิด - ผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นและขาดผู้ดูแลเอาใจใส่ - การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก - มีแหล่งอบายมุข, ร้านเกมส์, อินเทอร์เน็ต - เด็ก ชาวชน ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย เล่นกีฬาที่ได้มาตรฐาน - เด็ก ชาวชน ไม่ได้รับการศึกษาต่อ - เป็นพื้นที่เสี่ยงภัยทางด้านอุทกภัย วาตภัย และดินถล่ม 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร - ส่งเสริมการฝึกอาชีพ - มีการจัดสรรที่ดินทำกิน - จัดหาตลาดรองรับสินค้าและผลิตผลทางการเกษตร - ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพ ลดการใช้สารเคมี - ทัศนศึกษาดูงาน, จัดฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ - จัดหาเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพให้กับกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆ <ul style="list-style-type: none"> - สร้าง ขยาย ปรับปรุงสนามกีฬา ลานกีฬา - สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดอบต.ชัยชุมพล - ให้มีการบริหารด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน - ควบคุมแหล่งอบายมุข, ร้านเกมส์, อินเทอร์เน็ต ให้ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด - ส่งเสริมสุขภาพอนามัย - จัดกิจกรรมอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น - ส่งเสริมสุขภาพอนามัย

สภาพปัญหา	ความต้องการ
<p>3.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดแคลนน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภคโดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้งเป็นประจำทุกปี - แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ - ถนนที่ใช้ในการสัญจรไปประกอบอาชีพด้านการเกษตรไม่สะดวก เป็นหลุมเป็นบ่อ - ในฤดูน้ำหลากมีน้ำท่วมขังบ้านเรือน - ไฟฟ้าแสงสว่างไม่ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน - แหล่งน้ำธรรมชาติ ดินเงิน <p>4.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทรัพยากรจัดเก็บได้ปริมาณจำกัด ทำให้มีขยะตกค้างจำนวนมาก - ประชาชนบางครัวเรือนประกอบอาชีพที่ไม่ถูกสุขลักษณะเป็นเหตุให้เกิดความรำคาญแก่ประชาชน - ไม่มีสถานที่พักผ่อน/สวนสาธารณะให้บริการประชาชน - มีการตัดไม้ทำลายป่า <p>5. ด้านการเมืองการบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล - วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ - การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของอบต. ยังไม่ทั่วถึง 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ขุดสระ สร้างพังกั้นน้ำ, ฝายน้ำล้น, ขุดลอกลำเหมือง, คลอง - ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน ทางระบายน้ำ สะพาน - ขยายเขตไฟฟ้า สาธารณะ ไฟฟ้าแรงต่ำภายในหมู่บ้าน - จัดหารถขยะที่มีปริมาณเพียงพอต่อปริมาณขยะ - จัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการร้านค้า - ควบคุมกลิ่นและเสียงจากการประกอบกิจการ - ก่อสร้างสวนสาธารณะภายในหมู่บ้าน/ตำบล - ป้องกันและบำรุงรักษาป่าไม้, ทรัพยากรธรรมชาติ - ส่งเสริมมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน - จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการบริหารงานของอบต. - เพิ่มช่องทางการให้บริการข้อมูลข่าวสารของอบต.

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) ให้น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (5) การสาธารณสุขบริโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (6) การสาธารณสุขการ

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (2) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (4) การจัดการศึกษา
- (5) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (6) การส่งเสริมกีฬา
- (7) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (3) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (4) การผังเมือง
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (6) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (7) การควบคุมการเลี้ยงสุกร
- (8) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- (9) การดูแลที่สาธารณะ
- (10) การควบคุมอาคาร

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (4) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (5) การท่องเที่ยว
- (6) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (7) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (3) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (3) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

หมายเหตุ : มาตรา 67 และ 68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

มาตรา 16 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. ยุทธศาสตร์จังหวัด

วิสัยทัศน์

“ อุดรดีดีดี เศรษฐกิจพอเพียง ผลผลิตพอกิน
ที่ดินพออยู่ ประคองคู่หลวงพระบาง ”

เป้าประสงค์

1. ปรับโครงสร้างภาคการเกษตร เพื่อเพิ่มความหลากหลายของผลผลิต (Diversify Products) และเพิ่มมูลค่าของราคาต่อที่ดินที่ใช้เป็นปัจจัยการผลิต การปศุสัตว์ ให้มีบทบาทในการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และมีคุณภาพ โดยเฉพาะการส่งเสริมการผลิตพืชเศรษฐกิจหลัก อาทิ อ้อย กาแฟ การเลี้ยงปลา การเลี้ยงแพะ
2. ประชาชนโดยเฉพาะเกษตรกรมีกรรมสิทธิ์ที่ดินทำกินเพียงพอแก่การอยู่อาศัยและทำการเกษตรได้อย่างยั่งยืน
3. ดินแดนแห่งความสงบสุข ร่มเย็น ประชาชนมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต มีความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจที่ดี มีรายได้และการครองชีพที่เหมาะสม มีความยั่งยืนในการพัฒนา ทั้งด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งดงามด้วยวัฒนธรรม คุณธรรม จริยธรรม
4. เชื่อมโยงและพัฒนาการค้าชายแดนไทย-ลาว และการท่องเที่ยว
5. โครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภค และการบริโภคเพียงพอต่อความต้องการ

7. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

" พัฒนาคำบลทุกภารกิจ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร
บนพื้นฐานการมีส่วนร่วม"

พันธกิจหลัก

- | | |
|-------------|--|
| ภารกิจที่ 1 | ให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ |
| ภารกิจที่ 2 | ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร |
| ภารกิจที่ 3 | ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง |
| ภารกิจที่ 4 | ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |
| ภารกิจที่ 5 | ป้องกันและระงับโรคติดต่อ |

- ภารกิจที่ 6 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
- ภารกิจที่ 7 ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- ภารกิจที่ 8 ส่งเสริม สังคมสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- ภารกิจที่ 9 คุ้มครองดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ภารกิจที่ 10 ส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ภารกิจที่ 11 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาของคนในท้องถิ่น
- ภารกิจที่ 12 รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ภารกิจที่ 13 ส่งเสริมการสาธารณสุขและอนามัยชุมชน
- ภารกิจที่ 14 ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ภารกิจที่ 15 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กร

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	หมายเหตุ
6. ส่วนสวัสดิการสังคม -งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ	
7. ส่วนส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดกรอบอัตรากำลังงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิได้วิเคราะห์กำหนดอัตรากำลังงานจ้างตามภารกิจของอบต. ที่ดำเนินการว่าจะใช้พนักงานจ้างที่มีตำแหน่งอะไร เป็นจำนวนเท่าใด ได้ดังต่อไปนี้

ก. ภารกิจด้านการบริหารงานทั่วไป

1. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ
2. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
4. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ
5. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
6. พนักงานขับรถยนต์
7. พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่นักการภารโรง
8. พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่แม่บ้าน
9. พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป

ข. ภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า
2. ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ
3. ผู้ช่วยช่างสำรวจ
4. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ
5. พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป

ค. ภารกิจด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ตำแหน่งพนักงานจ้างประกอบด้วย

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. ผู้ดูแลเด็ก (ผดค.)

ง. ภารกิจด้านสวัสดิการสังคม

1. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี (พ.ศ. 2552 – 2555)
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

ประเภท/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง ลูกจ้างเดิม	กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง				เพิ่ม/ลด			
		2552	2553	2554	2555	2552	2553	2554	2555
ก. พนักงานจ้างตามภารกิจ									
1. ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ	1	3	3	3	3	+2	-	-	-
2. ผช.จนท.บันทึกข้อมูล	-	1	1	1	1	+1	-	-	-
3. ผช.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	1	1	1	1	-	-	-	-
4. ผช.เจ้าหน้าที่พัสดุ	-	1	1	1	1	+1	-	-	-
5. ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	1	1	1	1	1	-	-	-	-
6. พนักงานขับรถยนต์	1	2	2	2	2	+1	-	-	-
7. ผช.ช่างไฟฟ้า	-	1	1	1	1	+1	-	-	-
8. ผช.ช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	1	-	-	-	-
9. ผช.ช่างสำรวจ	1	1	1	1	1	-	-	-	-
10. ผช.นายช่างสำรวจ	-	1	1	1	1	+1	-	-	-
11. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	1	-	-	-	-
12. ผู้ดูแลเด็ก	5	5	5	5	5	-	-	-	-
13. ผช.จนท.พัฒนาชุมชน	1	1	1	1	1	-	-	-	-
รวม	13	20	20	20	20	7	-	-	-
ข. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ									
ไม่มี	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ค. พนักงานจ้างทั่วไป									
1. ปฏิบัติหน้าที่นักรกการภารโรง	1	1	1	1	1	-	-	-	-
2. ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	1	4	4	4	4	+3	-	-	-
3. ปฏิบัติหน้าที่แม่บ้าน	1	2	2	2	2	+1	-	-	-
รวม	3	7	7	7	7	4			
รวมทั้งหมด	16	27	27	27	27	11			

11. แนวทางการพัฒนาพนักงานจ้าง

พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานจ้างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลา ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			
			จำนวน (คน)	จำนวนเงิน	2552	2553	2554	2555	2552	2553	2554	2555	2552	2553	2554	2555
1	ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ	3	1	77,520	+2	-	-	-	141,240	8,280	9,240	9,600	218,760	227,040	236,280	245,880
2	ผช.จนท.บันทึกข้อมูล	1	-	-	+1	-	-	-	69,120	2,520	2,880	3,000	69,120	71,640	74,520	77,520
3	ผช.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	1	77,520	-	-	-	-	3,000	3,240	3,480	3,600	80,520	83,760	87,240	90,840
4	ผช.เจ้าหน้าที่พัสดุ	1	-	-	+1	-	-	-	69,120	2,520	2,880	3,000	69,120	71,640	74,520	77,520
5	ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	1	1	77,520	-	-	-	-	3,000	3,240	3,480	3,600	80,520	83,760	87,240	90,840
6	พนักงานขับรถยนต์	2	1	77,520	+1	-	-	-	72,120	5,760	6,360	6,600	149,640	155,400	161,760	168,360
7	ผช.ช่างไฟฟ้า	1	-	-	+1	-	-	-	69,120	2,520	2,880	3,000	69,120	71,640	74,520	77,520
8	ผช.ช่างเขียนแบบ	1	1	77,520	-	-	-	-	3,000	3,240	3,480	3,600	80,520	83,760	87,240	90,840
9	ผช.ช่างสำรวจ	1	1	77,520	-	-	-	-	3,000	3,240	3,480	3,600	80,520	83,760	87,240	90,840
10	ผช.นายช่างสำรวจ	1	-	-	+1	-	-	-	85,200	3,840	3,720	3,720	85,200	89,040	92,760	96,480
11	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	95,280	-	-	-	-	4,560	4,560	4,560	4,680	99,840	104,400	108,960	113,640
12	ผู้ดูแลเด็ก	5	5	361,800	-	-	-	-	14,040	14,760	15,480	16,440	375,840	390,600	406,080	422,520
13	ผช.จนท.พัฒนาชุมชน	1	1	77,520	-	-	-	-	3,000	3,240	3,480	3,600	80,520	83,760	87,240	90,840

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		กรอบอัตราพนักงานจ้าง				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			
			จำนวน (คน)	จำนวนเงิน	2552	2553	2554	2555	2552	2553	2554	2555	2552	2553	2554	2555
14	พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่นักรักษาโรค	1	1	60,960	-	-	-	-	-	-	-	-	60,960	60,960	60,960	60,960
15	พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	4	1	60,960	+3	-	-		182,880	-	-	-	243,840	243,840	243,840	243,840
16	พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่แม่บ้าน	2	1	60,960	+1	-	-		60,960	-	-	-	121,920	121,920	121,920	121,920
	รวม	27	16	1,182,600	+11				783,360	60,960	65,400	68,040	1,965,960	2,026,920	2,092,320	2,160,360

ตารางแสดงค่าใช้จ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นประกอบการจัดทำรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี (พ.ศ. 2552 – 2555)

ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 35

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

รับจริง ปีงบประมาณ 2550 จำนวน 31,796,126.64

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	หมายเหตุ
ประมาณการรายรับ	20,016,110	19,900,000	23,000,000	25,000,000	
ค่าใช้จ่าย ร้อยละ 40	8,006,444	7,960,000	9,200,000	10,000,000	
ค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคล					
- เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	4,375,132	5,085,000	6,518,160	6,696,580	
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น	698,947	1,451,512	1,583,414	1,600,000	
รวม	5,074,079	6,536,512	8,101,574	8,296,580	
คิดเป็นร้อยละ	25.35	32.85	35.22	33.17	

11. แนวทางการพัฒนาพนักงานจ้าง

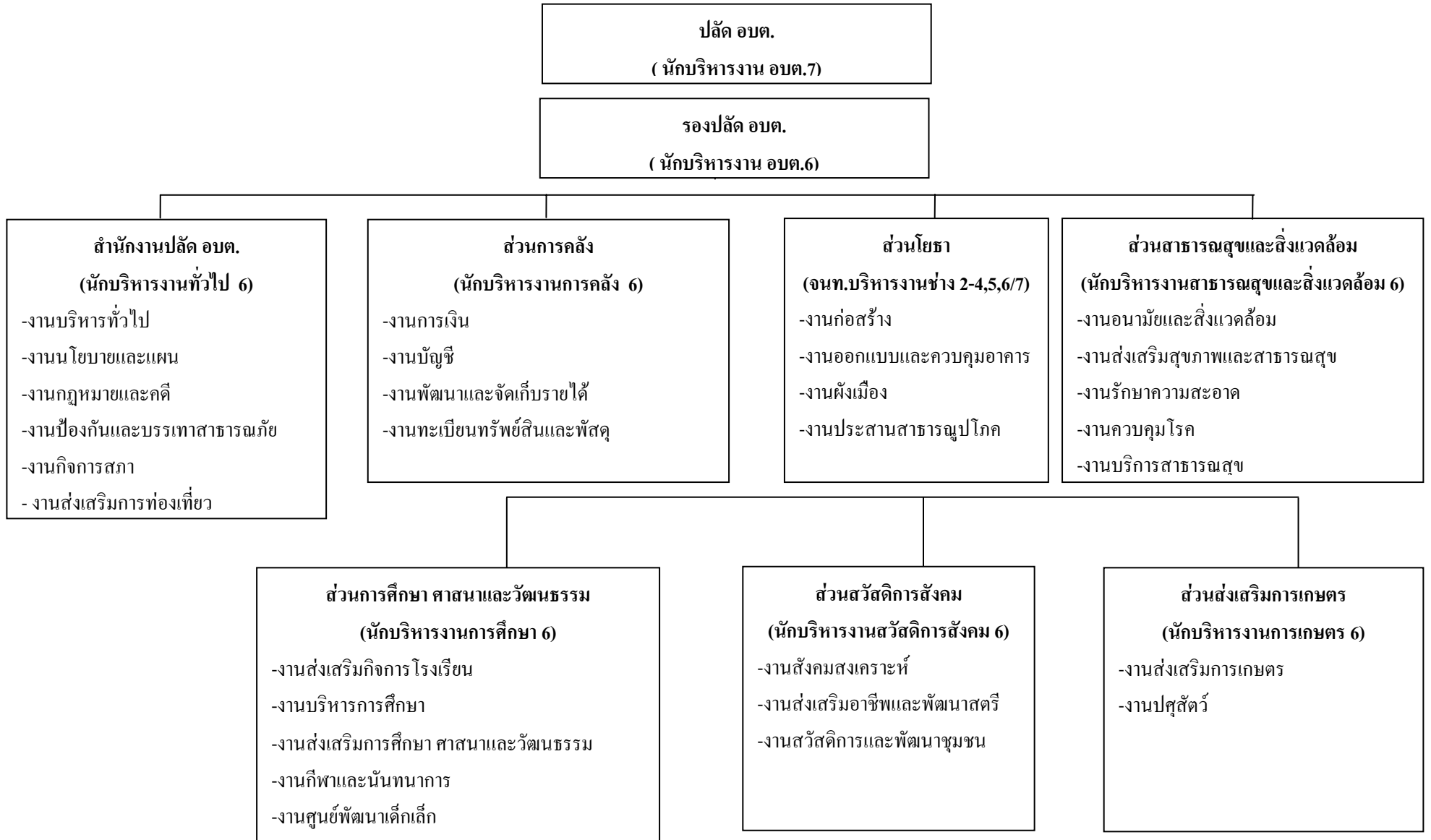
พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานจ้างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลา ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

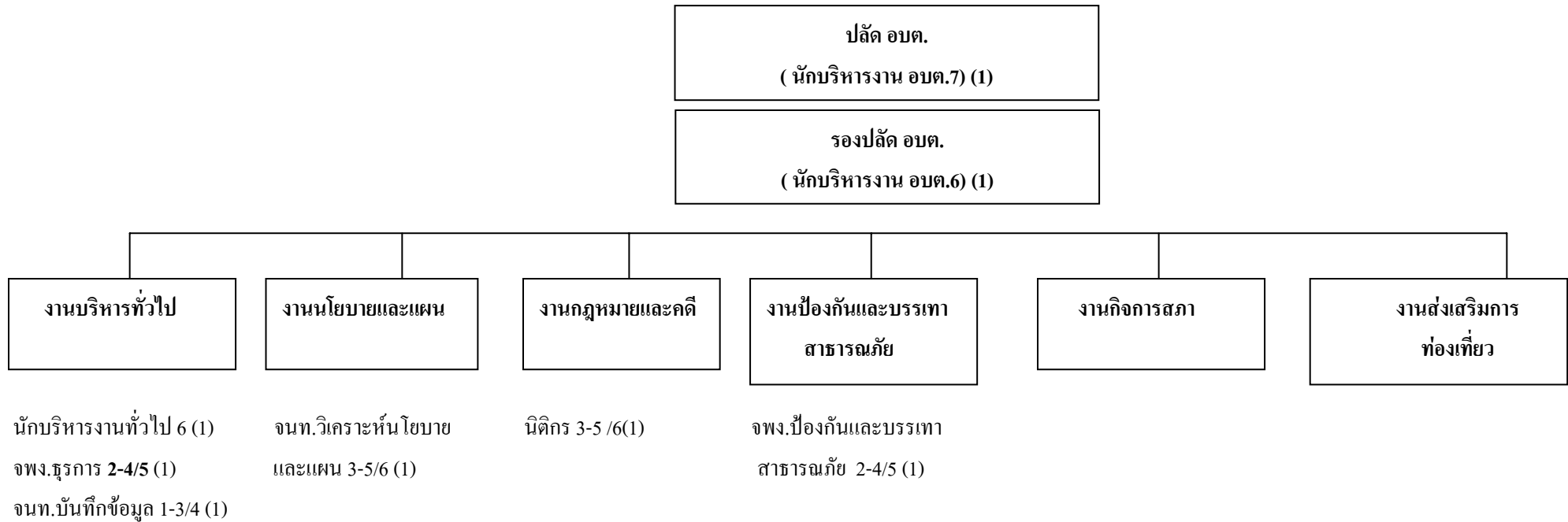
ภาคผนวก

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกรอบอัตรากำลัง 4 ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.



โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.

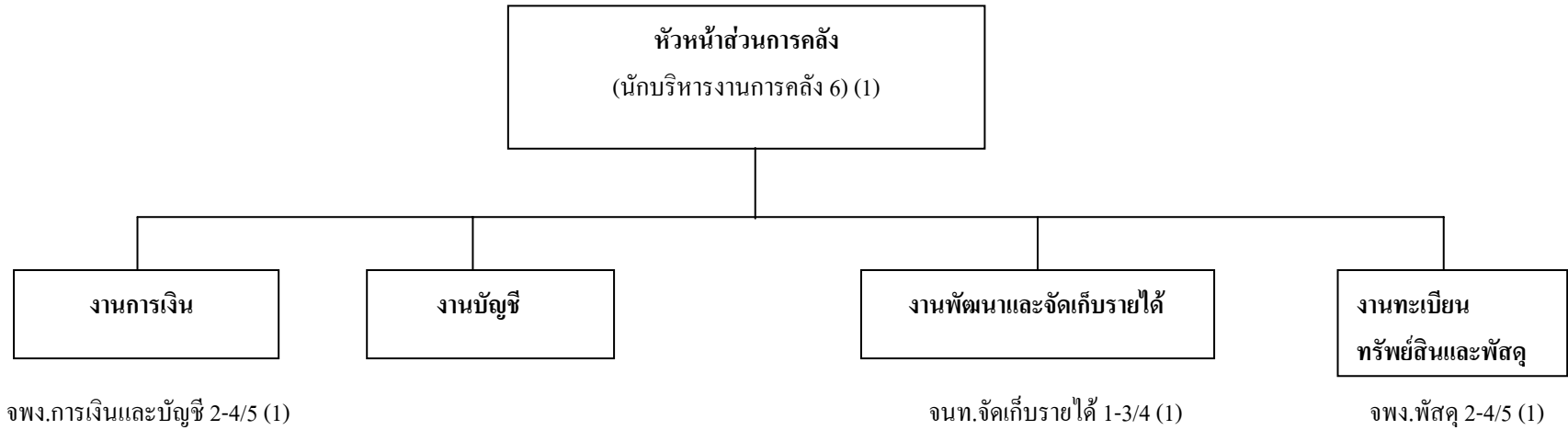


พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป (2), ปฏิบัติหน้าที่แม่บ้าน (2)

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

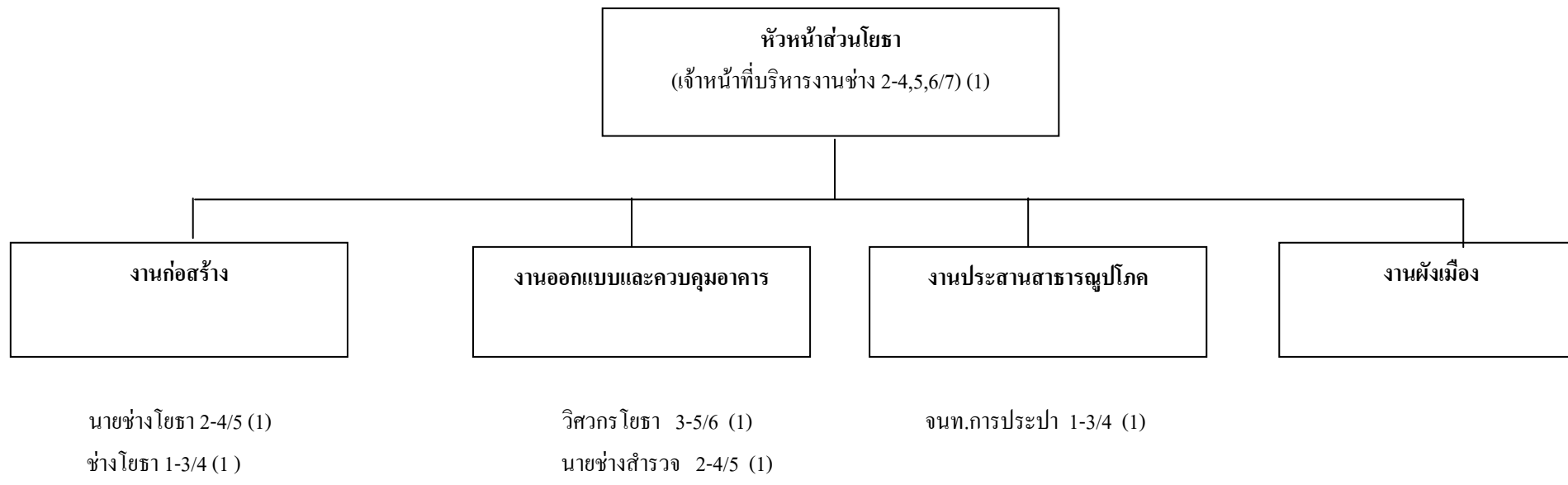


พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป (1)

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

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

โครงสร้างส่วนโยธา

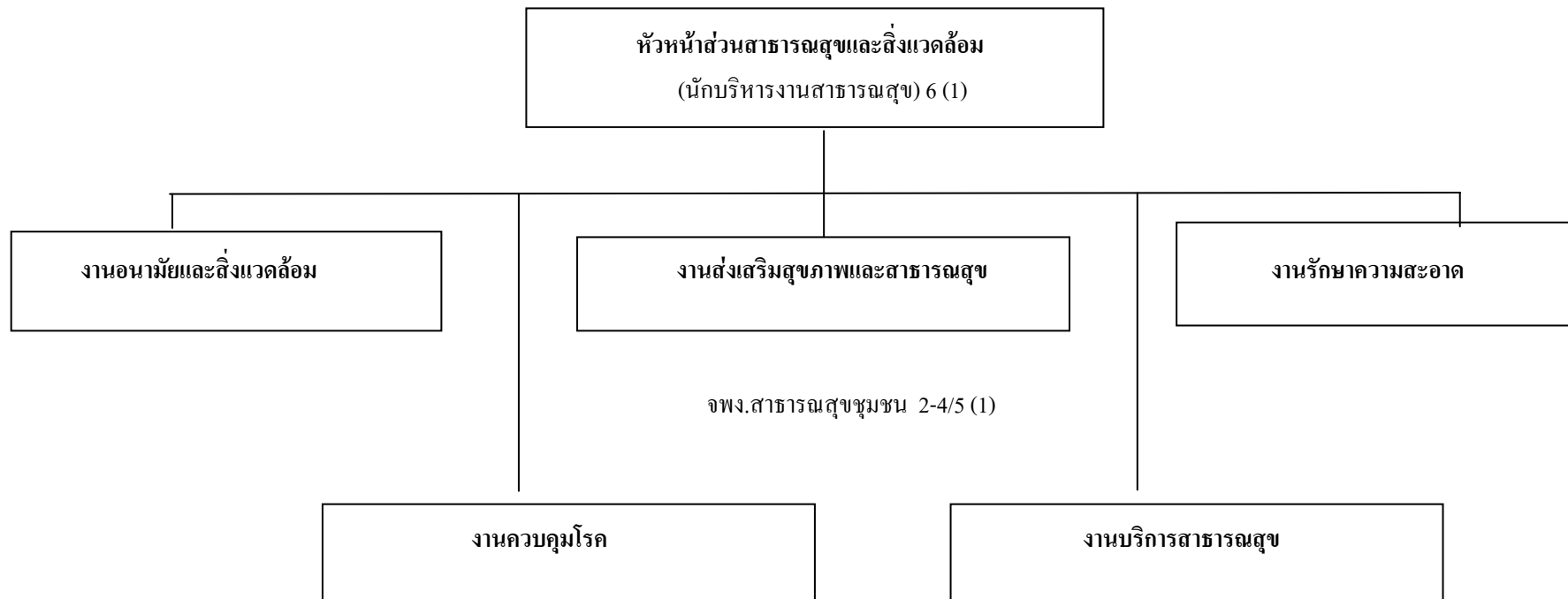


พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป (2)

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

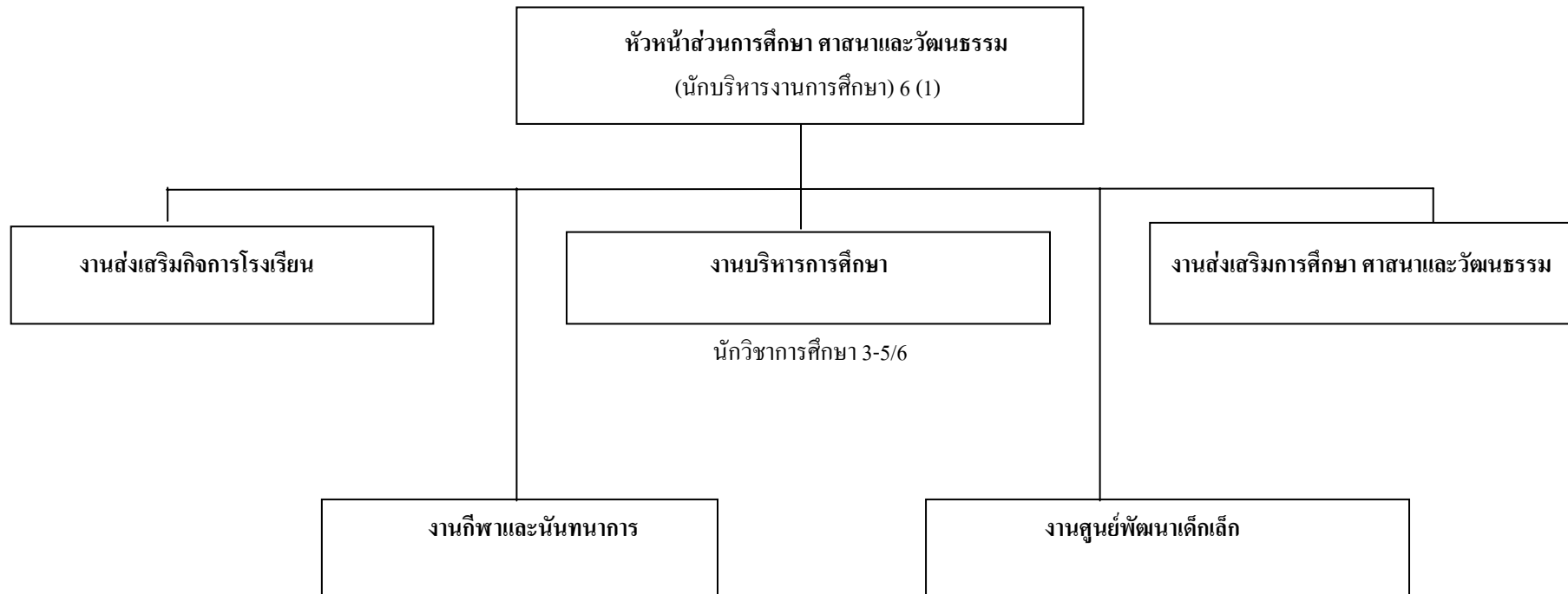
ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	1	1	2	1	1	5	2

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



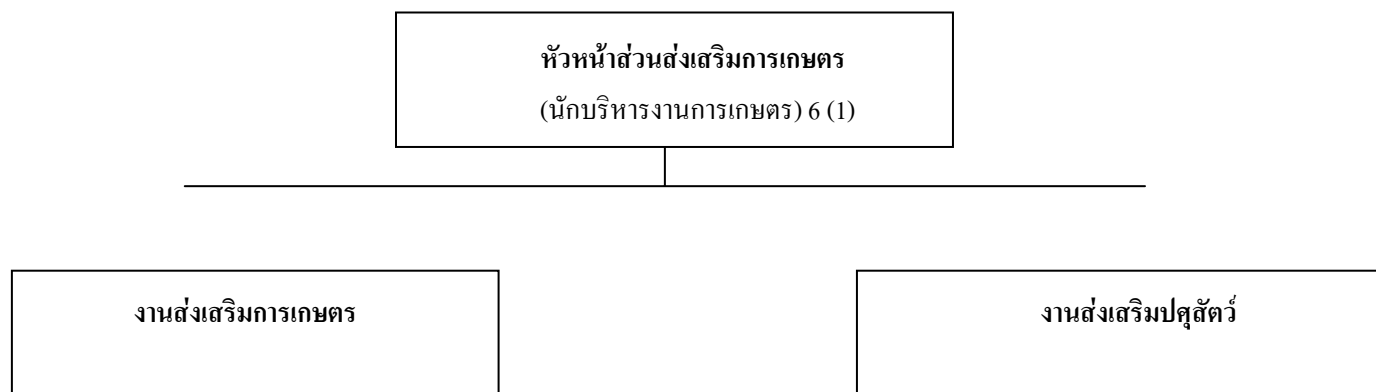
นักพัฒนาชุมชน 3-5/6 (1)

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 และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนานกกกเพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตนและเป็นหลักการปฏิบัติงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 3 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2550

(นายสมทบ มากทิมทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนานกกก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนานกก

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 องค์การบริหารส่วนตำบลนานกก จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

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

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนานกก 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 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



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

บัญชีการจัดทำกรอบอัตราพนักงานจ้าง 4 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีข้อกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มเติมใหม่ (ปี 2552 – 2555)

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

ลำดับที่	ตำแหน่งที่กำหนดในแผนฯ (ปี 2548 – 2551)	คชจ.ไม่เกินร้อยละ 40 ตามมาตรา 35 ของแผนฯ เดิม	ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติมในแผนฯ 3 ปี (ปี 2552 – 2554)	คชจ.ไม่เกินร้อยละ 40 ตามมาตรา 35 ของแผนฯ ใหม่	หมายเหตุ
1	<p><u>สำนักปลัด จำนวน 4 ตำแหน่ง 4 อัตรา</u></p> <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></p> <p>1. พนักงานขับรถยนต์ 1 อัตรา</p> <p>2. ผช.จนท.ธุรการ 1 อัตรา</p> <p><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <p>1. ปฏิบัติหน้าที่นักการภารโรง 1 อัตรา</p> <p>2. ปฏิบัติหน้าที่แม่บ้าน 1 อัตรา</p>	24.75%	<p><u>สำนักปลัด จำนวน 4 ตำแหน่ง 4 อัตรา</u></p> <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></p> <p>1. ผช.จนท.บันทึกข้อมูล 1 อัตรา</p> <p>2. พนักงานขับรถยนต์ 1 อัตรา</p> <p><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <p>1. ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป 1 อัตรา</p> <p>2. ปฏิบัติหน้าที่แม่บ้าน 1 อัตรา</p>	30.33%	
2	<p><u>ส่วนการคลัง จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา</u></p> <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></p> <p>1. ผช.จนท.การเงินและบัญชี 1 อัตรา</p> <p>2. ผช.จนท.จัดเก็บรายได้ 1 อัตรา</p> <p><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <p>-</p>		<p><u>ส่วนการคลัง จำนวน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา</u></p> <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></p> <p>1. ผช.จนท.พัสดุ 1 อัตรา</p> <p>2. ผช.จนท.ธุรการ 1 อัตรา</p> <p><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <p>1. ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป 1 อัตรา</p>		

ลำดับที่	ตำแหน่งที่กำหนดในแผนฯ (ปี 2548 – 2551)	คชจ.ไม่เกินร้อยละ 40 ตามมาตรา 35 ของแผนฯ เดิม	ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติมในแผนฯ 3 ปี (ปี 2552 – 2554)	คชจ.ไม่เกินร้อยละ 40 ตามมาตรา 35 ของแผนฯ ใหม่	หมายเหตุ
3	<p><u>ส่วนโยธา จำนวน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา</u></p> <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></p> <p>1. ผช.ช่างเขียนแบบ 1 อัตรา</p> <p>2. ผช.ช่างสำรวจ 1 อัตรา</p> <p><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <p>ปฏิบัติหน้าที่คณงานทั่วไป 1 อัตรา</p>		<p><u>ส่วนโยธา จำนวน 4 ตำแหน่ง 4 อัตรา</u></p> <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></p> <p>1. ผช.จนท.ธุรการ 1 อัตรา</p> <p>2. ผช.ช่างไฟฟ้า 1 อัตรา</p> <p>3. ผช.นายช่างสำรวจ 1 อัตรา</p> <p><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <p>ปฏิบัติหน้าที่คณงานทั่วไป 1 อัตรา</p>		
4	<p><u>ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <p><u>จำนวน 2 ตำแหน่ง 6 อัตรา</u></p> <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></p> <p>1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา</p> <p>2. ผู้ดูแลเด็ก 5 อัตรา</p>		-		
5	<p><u>ส่วนสวัสดิการสังคม</u></p> <p><u>จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา</u></p> <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></p> <p>1. ผช.เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน 1 อัตรา</p>		-		

บัญชีแสดงผลประกอบการพิจารณาขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง 4 ปี (พ.ศ.2552-2555)

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในกรอบอัตรากำลัง 4 ปี (ปี 2552-2555) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ขอเพิ่มปัจจุบันอยู่ใน ความรับผิดชอบของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
1	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	<p><u>สำนักปลัด</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 2. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลลงในบัตร 3. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลลงใน ทะเบียน, เอกสารต่าง ๆ 4. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลลงใน คอมพิวเตอร์ 	<p>เนื่องจากปัจจุบันภารกิจเกี่ยวกับงานบันทึก ข้อมูลเพิ่มมากขึ้นแต่บุคลากรที่จะทำหน้าที่ บันทึกข้อมูลยังมีไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ทำให้การปฏิบัติงานทางด้านงานบันทึก ข้อมูลเป็นไปด้วยความล่าช้าและขาดความ คล่องตัวในการปฏิบัติงาน จึงกำหนด ตำแหน่งนี้ขึ้น เพื่อให้งานบันทึกข้อมูลต่าง ๆ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว และแล้วเสร็จทันกำหนดเวลา</p>	

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในกรอบอัตรากำลัง 4 ปี (ปี 2552-2555) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ขอเพิ่มปัจจุบันอยู่ใน ความรับผิดชอบของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
2	พนักงานขับรถยนต์	<u>สำนักงานปลัด</u> 1.ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานขับรถยนต์ 2.ดูแลรักษาสภาพรถ รักษาความสะอาด 3.ควบคุมการขออนุญาตบันทึกข้อมูลประจำวันในการใช้รถ 4.ควบคุมวัสดุเชื้อเพลิงและหล่อลื่น	เนื่องจากปัจจุบัน อบต.ชัยชุมพลมีรถยนต์ที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 4 คัน ประกอบด้วย รถยนต์นั่งส่วนบุคคล 2 คัน รถกระบะเข้าไฟฟ้า 1 คัน และรถบรรทุกน้ำ เอนกประสงค์ 1 คัน แต่มีพนักงานขับรถยนต์เพียง 1 อัตรา เท่านั้น ทำให้การดูแลรักษา และการใช้รถในการเดินทางไปติดต่อราชการและให้บริการประชาชนขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จึงกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้น	

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในกรอบอัตรากำลัง 4 ปี (ปี 2552-2555) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ขอเพิ่มปัจจุบันอยู่ใน ความรับผิดชอบของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
3	พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	<u>สำนักงานปลัด</u> 1. ปฏิบัติหน้าที่เป็นคนงานทั่วไป 2. ดูแลรักษาความสะอาดอาคารสำนักงาน หอประชุมธรรมมาภิบาล บริเวณรอบที่ทำการอบต. ชัยจุมพล 3. ปฏิบัติหน้าที่ดูแล ปรับแต่งภูมิทัศน์โดยรอบของ อบต.ชัยจุมพล 4. การปฏิบัติงานช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของอบต.ชัยจุมพล	เนื่องจากปัจจุบันภารกิจของอบต.ชัยจุมพล เพิ่มมากขึ้นแต่บุคลากรทางด้านคนงาน ทั่วไปยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ทำให้ การปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว จึงกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้น เพื่อให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมี คุณภาพ	

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในกรอบอัตราค่าจ้าง 4 ปี (ปี 2552-2555) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ขอเพิ่มปัจจุบันอยู่ใน ความรับผิดชอบของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
4	พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่แม่บ้าน	<u>สำนักปลัด</u> 1. ปฏิบัติหน้าที่เป็นแม่บ้าน 2. ดูแลรักษาความสะอาดเกี่ยวกับงานบ้าน งานครัว 3. ปฏิบัติหน้าที่ให้การต้อนรับผู้มาติดต่อราชการ 4. ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการให้บริการ การจัดประชุมของหอประชุมธรรมมาภิบาล	เนื่องจากปัจจุบันอบต.ชัยภูมิพลมีภารกิจ เพิ่มขึ้น ประกอบกับมีส่วนราชการและ ประชาชนมาติดต่อราชการ ศึกษาดูงาน เพิ่มขึ้น แต่บุคลากรทางด้านแม่บ้านยัง ไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ทำให้การ ปฏิบัติงานทางด้านแม่บ้านขาดความ คล่องตัวในการปฏิบัติงาน จึงกำหนด ตำแหน่งนี้ขึ้น เพื่อให้บริการและคอย ต้อนรับผู้มาติดต่อราชการ	

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในกรอบอัตราค่าจ้าง 4 ปี (ปี 2552-2555) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ขอเพิ่มปัจจุบันอยู่ใน ความรับผิดชอบของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
5	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	<p><u>ส่วนการคลัง</u></p> <p>1.ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ</p> <p>2. ปฏิบัติหน้าที่ลงบัญชีและทะเบียนพัสดุ ตรวจสอบใบสำคัญ</p> <p>3. ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเก็บและจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ เก็บรวบรวม และรักษาเอกสารหลักฐานการเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>เนื่องจากปัจจุบันภารกิจของอบต.ชัยภูมิพล เกี่ยวกับงานพัสดุมีเพิ่มมากขึ้น แต่บุคลากร ที่ปฏิบัติงานพัสดุมิไม่เพียงพอต่อปริมาณ งาน ทำให้การปฏิบัติงานทางพัสดุขาด ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จึงกำหนด ตำแหน่งนี้ขึ้น เพื่อช่วยเหลือเจ้าหน้าที่พัสดุ ให้ปฏิบัติงานทางด้านพัสดุเป็นไปด้วย ความรวดเร็ว เรียบร้อยและแล้วเสร็จทัน กำหนดเวลา</p>	

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในกรอบอัตรากำลัง 4 ปี (ปี 2552-2555) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ขอเพิ่มปัจจุบันอยู่ใน ความรับผิดชอบของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
6	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	<p><u>ส่วนการคลัง</u></p> <p>1.ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการและงานสารบรรณ</p> <p>2.ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายลักษณะงานที่ปฏิบัติ รับ ส่ง ลงทะเบียน แยกประเภทและจัดส่งหนังสือ เอกสาร ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3.เก็บและค้นหาหนังสือ กรอกแบบฟอร์มและร่างหนังสือโต้ตอบง่าย ๆ ตรวจสอบความถูกต้องของตัวเลขและตัวหนังสือ พิมพ์คัดสำเนา เอกสาร ตรวจสอบเอกสารหลักฐานและคัดลอกลงรายการต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>4. ปฏิบัติหน้าที่การจัดทำแผนที่ภาษีและทรัพย์สินของอบต.ชัยภูมิพล</p> <p>5. ปฏิบัติหน้าที่คัดสำเนาทะเบียนที่ดิน เพื่อจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้</p>	<p>เนื่องจากปัจจุบันภารกิจเกี่ยวกับงานธุรการเพิ่มมากขึ้นแต่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการ ยังมีไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ประกอบกับอบต. ต้องจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินให้แล้วเสร็จ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของอปท. พ.ศ.2550 จึงกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานธุรการและการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของอบต. เป็นไปด้วยความรวดเร็ว เรียบร้อย และแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา</p>	

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในกรอบอัตราค่าจ้าง 4 ปี (ปี 2552-2555) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ขอเพิ่มปัจจุบันอยู่ใน ความรับผิดชอบของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
7	พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	<p><u>ส่วนการคลัง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ปฏิบัติหน้าที่เป็นคนงานทั่วไป 2.ปฏิบัติหน้าที่การจัดทำแผนที่ภาษีและทรัพย์สินของอบต.ชัยชุมพล 3. ปฏิบัติหน้าที่คัดสำเนาทะเบียนที่ดิน เพื่อจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ 	<p>เนื่องจากปัจจุบันภารกิจของอบต.ชัยชุมพลเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับอบต.ต้องจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของอปท. พ.ศ. 2550 ให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา แต่อบต.ยังขาดบุคลากรทางด้านจัดทำแผนที่ทะเบียนและทรัพย์สิน จึงกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้น</p>	

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในกรอบอัตราค่าจ้าง 4 ปี (ปี 2552-2555) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ขอเพิ่มปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
8	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	<p><u>ส่วนโยธา</u></p> <p>1.ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการและงานสารบรรณ</p> <p>2.ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายลักษณะงานที่ปฏิบัติ รับ ส่ง ลงทะเบียน แยกประเภทและจัดส่งหนังสือ เอกสาร ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3.เก็บและค้นหาหนังสือ กรอกแบบฟอร์มและร่างหนังสือได้ตอบง่าย ๆ ตรวจสอบความถูกต้องของตัวเลขและตัวหนังสือ พิมพ์คัดสำเนา เอกสาร ตรวจสอบเอกสารหลักฐานและคัดลอกลงรายการต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>เนื่องจากปัจจุบันภารกิจเกี่ยวกับงานธุรการเพิ่มมากขึ้นแต่บุคลากรทางด้านผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ ยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ทำให้การปฏิบัติงานทางด้านงานธุรการขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จึงกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานธุรการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และแล้วเสร็จทันกำหนดเวลา</p>	

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในกรอบอัตราค่าจ้าง 4 ปี (ปี 2552-2555) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ขอเพิ่มปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
9	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	<p><u>ส่วนโยธา</u></p> <p>1.ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยช่างไฟฟ้า</p> <p>2. ปฏิบัติหน้าที่ช่วยในการติดตั้ง ประกอบ ติดแปลง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม เครื่องจักร เครื่องมือเครื่องใช้เกี่ยวกับไฟฟ้า เบิกจ่าย จัดเก็บรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>3. ปฏิบัติหน้าที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานในหน่วยงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	เนื่องจากปัจจุบันภารกิจเกี่ยวกับงานช่างไฟฟ้าเพิ่มมากขึ้นแต่บุคลากรทางด้านผู้ช่วยช่างไฟฟ้า ยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ทำให้การปฏิบัติงานทางด้านงานช่างไฟฟ้าขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จึงกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้น	

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในกรอบอัตราค่าจ้าง 4 ปี (ปี 2552-2555) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ขอเพิ่มปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
10	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	<p><u>ส่วนโยธา</u></p> <p>1.ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเจ้าหน้าที่นายช่างสำรวจ</p> <p>2. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น วัดมุม วัดระยะ วัดระดับ ลักษณะและขนาดของภูมิประเทศช่วยหาค่าพิกัดของจุดตำแหน่งต่าง ๆ วางหมุดหลักฐานหรือที่หมายในการสำรวจ ทำบันทึกข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จากการสำรวจ ซ่อมรับแก้เครื่องมือสำรวจ ทำแผนที่สำรวจและคำนวณธนาคารทรัพย์สินเพื่องานจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>เนื่องจากปัจจุบันภารกิจเกี่ยวกับงานช่างสำรวจเพิ่มมากขึ้นแต่บุคลากรทางด้านผู้ช่วยนายช่างสำรวจ ยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ทำให้การปฏิบัติงานทางด้านงานช่างสำรวจขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จึงกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้น</p>	

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในกรอบอัตรากำลัง 4 ปี (ปี 2552-2555) (ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	การปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ขอเพิ่มปัจจุบันอยู่ใน ความรับผิดชอบของส่วนราชการใด มีงานอะไรบ้าง	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม (เช่น คุณภาพ ปริมาณงาน เป็นต้น)	หมายเหตุ
11	พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	<p>ส่วนโยธา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป 2. ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสะอาดสำนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล 3. ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือการปฏิบัติงานภาคสนาม ของส่วนโยธาในด้านสาธารณูปโภค และ สาธารณูปการ 4. การปฏิบัติงานช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของอบต.ชัยชุมพล 	เนื่องจากปัจจุบันภารกิจเกี่ยวกับงาน คนงานทั่วไปเพิ่มมากขึ้นแต่บุคลากร ทางด้านคนงานทั่วไป ยังไม่เพียงพอต่อ ปริมาณงาน ทำให้การปฏิบัติงานทางด้าน คนงานทั่วไปขาดความคล่องตัวในการ ปฏิบัติงาน จึงกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้น	