

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชุม
อำเภอห่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชุม
อำเภอห้วยสัก จังหวัดเพชรบูรณ์



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยความร่วมมือจากคณะกรรมการ บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการส่วนต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และเพื่อให้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

การพัฒนาท้องถิ่น ต้องอาศัยบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ ในการจัดการและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดและ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ ความจำเป็นของหน่วยงานและความต้องการของท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานตลอดจนสนองนโยบายของอำเภอและจังหวัด โดยวัตถุประสงค์เพื่อสามารถให้บริการตอบสนองความต้องการของประชาชน และแก้ปัญหาให้กับท้องถิ่น ได้อย่างดีและทั่วถึง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๒

.....

๑.หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุนจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศ กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหลักเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน ดังต่อไปนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๔๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่นตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น เพื่อดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รับรองสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงได้ทำเป็นเพียงข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน หรือไม่เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัย อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหาร งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมา ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานปริมาณงานแบบเดียวกันจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่งตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ได้อื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่ง จะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลน้ำซุน เป็นตำบลที่อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๗ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ จำนวน ๑๕,๐๘๔ คน มี ๔,๗๑๒ ครัวเรือน มีพื้นที่ ๗๗.๑ ตารางกิโลเมตร ๔๘,๑๘๗.๕ ไร่ ตำบลน้ำซุนเป็นที่ราบลุ่มที่ราบและที่ดอน ประชากรส่วนใหญ่ในตำบลน้ำซุน ประกอบอาชีพด้านการเกษตร เช่น ทำนา ปลูกยาสูบ ปลูกผักขายส่งและรับจ้าง

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ว่ามีปัญหอะไร มีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สำคัญอะไร เมื่อวิเคราะห์แล้วสรุปได้ดังนี้

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

๑.ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนนไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากเป็นถนนลูกรังและแคบไม่มีไหล่ทาง
- ๑.๒ ถนนชำรุดเสียหายเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๓ ถนนบางช่วงมีน้ำท่วมขังในฤดูฝน
- ๑.๔ ปัญหาเรื่องน้ำในการอุปโภคและบริโภค
- ๑.๕ ขาดงบประมาณในการขยายเขตไฟฟ้า
- ๑.๖ ปัญหาน้ำท่วมขัง
- ๑.๗ สภาพคลองตื้นเขิน
- ๑.๘ ปัญหาแหล่งน้ำในการเกษตรไม่เพียงพอ

๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาความยากจน ค่าครองชีพสูง
- ๒.๒ การใช้สารเคมีในกระบวนการผลิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๒.๓ ต้นทุนการผลิตสูง แต่ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ขาดการรวมกลุ่ม

๓.ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหายาเสพติด
- ๓.๒ การดูแลคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ

๔.ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ประชาชนไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔.๒ การประชาสัมพันธ์ของภาครัฐ การให้บริการประชาชนยังไม่ทั่วถึง ขาดการให้บริการเชิงรุก

๕.ปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๕.๒ ปัญหาเรื่องการบริหารจัดการขยะ

๖.ปัญหาด้านสาธารณสุข

๖.๑ ปัญหาเรื่องโรคระบาด

๗.ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

๗.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังไม่ครอบคลุม

๗.๒ บุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑.ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ต้องการให้ก่อสร้างถนน คสล.

๑.๒ ต้องการให้ปรับปรุงยกระดับถนนลงลูกรัง

๑.๓ ต้องการให้ก่อสร้างและซ่อมแซม สะพาน คสล.

๑.๔ ต้องการให้วางท่อระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม คสล.

๑.๕ ต้องการให้ขยายเขต ซ่อมแซมปรับปรุง บำรุงรักษาไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๖ ต้องการให้ปรับปรุงบำรุงรักษา แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค

๑.๗ ต้องการให้ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบระบายน้ำ

๑.๘ ต้องการให้ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๒.ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ต้องการได้รับพัฒนาการบริหารจัดการระบบเศรษฐกิจการเรียนรู้ในชุมชน

๒.๒ ต้องการได้รับพัฒนาแก้ไขปัญหาความยากจนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๓ ต้องการได้รับพัฒนาและส่งเสริมอาชีพทางการเกษตร

๒.๔ ต้องการได้รับพัฒนาส่งเสริมอาชีพการเลี้ยงสัตว์

๓.ความต้องการด้านสังคม

๓.๑ ต้องการได้รับเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในสังคม

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น

๔.๑ ต้องการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร แก่ภาคประชาชน

๔.๒ ต้องการได้รับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในด้านการเมือง การบริหาร

๔.๓ ต้องการได้รับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

๕.ความต้องการด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ต้องการให้มีการสร้างจิตสำนึกและการตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ การให้มีการส่งเสริมการปลูกป่าและการปลูกต้นไม้ทดแทน

๕.๓ การให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในตำบล

๖.ความต้องการด้านสาธารณสุข

๖.๑ ต้องการได้รับพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชนในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน

๖.๒ ต้องการได้รับพัฒนาด้านการป้องกันและควบคุมโรค

๗.ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

๗.๑ ต้องการได้รับการส่งเสริมการศึกษามากขึ้น

๗.๒ ต้องการได้รับการส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

๗.๓ ต้องการได้รับการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชุม

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชุม วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด,พระราชบัญญัติเทศบาล,พระราชบัญญัติส่วนตำบล และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชุม ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชุม กำหนดวิธีการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งนี้สามารถกำหนดแบ่งภารกิจให้ตรงกับปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งเป็นภารกิจ ได้ ๗ ด้าน ซึ่งเป็นภารกิจที่กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชุมแบบองค์รวมดังนี้

จุดแข็ง (Strength = s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๔. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ อย่างต่อเนื่อง
๕. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคม และสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๖. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน การเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๘. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน การท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness = W)

- ๑.โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่นไม่สามารถดำเนินโครงการได้
- ๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น ยังขาดอัตรากำลังจำนวนมากในการที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- ๓.โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่นไม่สามารถดำเนินโครงการได้
- ๔.ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- ๕.ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
- ๖.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- ๗.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคมสาธารณสุข
- ๘.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา
- ๙.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ๑๐.ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๑๑.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- ๑๒.ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อยเนื่องจากไม่มีความเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด

โอกาส (Opportunity = O)

- ๑.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่นระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ เป็นต้น
- ๒.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.
- ๓.การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ ๗ ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๔.การเกิดปัญหาน้ำท่วมและฝนแล้งใหญ่ในทุกภูมิภาค ทำให้รัฐบาลและงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชุมมีโอกาได้รับการช่วยเหลือค่อนข้างมาก

๕.การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๖.การแก้ไขปัญหาความยากจนโดยนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๗.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๘.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของรัฐบาล โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๙.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๑๐.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดเพชรบูรณ์ให้ความสำคัญ

๑๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๑๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพชรบูรณ์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๑๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๑๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพชรบูรณ์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรค (Threat = T)

๑.โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชุมยังไม่มี ความชำนาญและยังขาดบุคลากรในการดำเนินงาน

๒.การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๓.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๔.การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๕.การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖.การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๗.การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๘.ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๙.ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว และการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ เช่น

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณูปการ
- (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๒.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
 - (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
 - (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
 - (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
 - (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และสาธารณะ
 - (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์
- ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลการท่องเที่ยว
- (๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ไร่ ไร่ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ละวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตราตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ด้านส่งเสริมการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๒. ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการดังนี้

- ๗.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๒ กองคลัง
- ๗.๓ กองช่าง
- ๗.๔ หน่วยตรวจสอบภายใน

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น

โครงสร้างตามอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๑ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑.๒ งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วน ตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑.๓ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑.๔ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ ๑.๑.๕ งานการเลือกตั้ง ๑.๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๒.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๒.๒ งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒.๓ งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒.๔ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ พัฒนาท้องถิ่น ๑.๒.๕ งานประสานแผนพัฒนาจังหวัด ๑.๒.๖ งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบล ๑.๒.๗ งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒.๘ งานงบประมาณ ๑.๒.๙ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุน ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๑ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑.๒ งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วน ตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑.๓ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑.๔ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ ๑.๑.๕ งานการเลือกตั้ง ๑.๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๒.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๒.๒ งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒.๓ งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒.๔ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ พัฒนาท้องถิ่น ๑.๒.๕ งานประสานแผนพัฒนาจังหวัด ๑.๒.๖ งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบล ๑.๒.๗ งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒.๘ งานงบประมาณ ๑.๒.๙ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุน ขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างตามอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑.๒.๑๐ งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ๑.๒.๑๑ งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ ๑.๒.๑๒ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒.๑๓ งานบริการข้อมูล สถิติ ๑.๒.๑๔ งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๓ งานนิติการ ๑.๓.๑ งานนิติกรรมและสัญญา ๑.๓.๒ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ ๑.๓.๓ งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษีและคดีอื่นๆ ๑.๓.๔ งานพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองและดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง ๑.๓.๕ งานติดตาม สืบทรัพย์ และบังคับคดีลูกหนี้ขององค์กร ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔.๑ งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ๑.๔.๒ งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง ๑.๔.๓ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ๑.๔.๔ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ๑.๔.๕ งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท ๑.๔.๖ งานสนับสนุนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ	๑.๒.๑๐ งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ๑.๒.๑๑ งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ ๑.๒.๑๒ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒.๑๓ งานบริการข้อมูล สถิติ ๑.๒.๑๔ งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๓ งานนิติการ ๑.๓.๑ งานนิติกรรมและสัญญา ๑.๓.๒ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ ๑.๓.๓ งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษีและคดีอื่นๆ ๑.๓.๔ งานพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองและดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง ๑.๓.๕ งานติดตาม สืบทรัพย์ และบังคับคดีลูกหนี้ขององค์กร ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔.๑ งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ๑.๔.๒ งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง ๑.๔.๓ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ๑.๔.๔ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ๑.๔.๕ งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท ๑.๔.๖ งานสนับสนุนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ

โครงสร้างตามอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕.๑ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ๑.๕.๒ งานด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ ๑.๕.๓ งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ๑.๕.๔ งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ ๑.๕.๕ งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์ ฯลฯ ๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖.๑ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ๑.๖.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑.๖.๓ งานการศึกษา ๑.๖.๔ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ๑.๖.๕ งานกีฬาและนันทนาการ ๑.๖.๖ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน ๑.๖.๗ งานพิพิธภัณฑ์ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗.๑ งานแผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทุกประเภท ๑.๗.๒ งานวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงเกิดเหตุสาธารณภัยทุกประเภท ๑.๗.๓ งานแผนป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย ๑.๗.๔ งานแผนการระงับเหตุ ๑.๗.๕ งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน เช่น ที่พักอาศัย เครื่องนุ่งห่ม อาหาร เครื่องดื่ม ยารักษาโรค ๑.๗.๖ งานแผนฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย ๑.๗.๗ งานศูนย์รับแจ้งเหตุ ๑.๗.๘ งานรายงานผลดำเนินงานตามแผนงานด้านต่างๆ	๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕.๑ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ๑.๕.๒ งานด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ ๑.๕.๓ งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ๑.๕.๔ งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ ๑.๕.๕ งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์ ฯลฯ ๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖.๑ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ๑.๖.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑.๖.๓ งานการศึกษา ๑.๖.๔ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ๑.๖.๕ งานกีฬาและนันทนาการ ๑.๖.๖ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน ๑.๖.๗ งานพิพิธภัณฑ์ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗.๑ งานแผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทุกประเภท ๑.๗.๒ งานวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงเกิดเหตุสาธารณภัยทุกประเภท ๑.๗.๓ งานแผนป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย ๑.๗.๔ งานแผนการระงับเหตุ ๑.๗.๕ งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน เช่น ที่พักอาศัย เครื่องนุ่งห่ม อาหาร เครื่องดื่ม ยารักษาโรค ๑.๗.๖ งานแผนฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย ๑.๗.๗ งานศูนย์รับแจ้งเหตุ ๑.๗.๘ งานรายงานผลดำเนินงานตามแผนงานด้านต่างๆ

โครงสร้างตามอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑.๗.๙ งานตรวจสอบยานพาหนะ รถดับเพลิง ปริมาณน้ำดับเพลิง สารเคมีดับเพลิง และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ๑.๗.๑๐ งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้ยานพาหนะ รถดับเพลิง สารเคมีดับเพลิง ๑.๗.๑๑ งานแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ สารเคมีดับเพลิง ๑.๘ งานบริหารสาธารณสุข ๑.๘.๑ งานการศึกษา ค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข ๑.๘.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๘.๓ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๑.๘.๔ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ ๑.๘.๕ งานสุขาภิบาลชุมชน ๑.๘.๖ งานคุ้มครองผู้บริโภค ๑.๘.๗ งานให้บริการด้านสาธารณสุข ๑.๘.๘ งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๑.๘.๙ งานหลักประกันสุขภาพ ๑.๘.๑๐ งานบริการและพัฒนาระบบจัดการขยะมูลฝอย ๑.๘.๑๑ งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล ๑.๘.๑๒ งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ๑.๘.๑๓ งานอาสาสมัครสาธารณสุข ๑.๘.๑๔ งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด ๑.๘.๑๕ งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ๑.๘.๑๖ งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานการเฝ้าระวังควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง	๑.๗.๙ งานตรวจสอบยานพาหนะ รถดับเพลิง ปริมาณน้ำดับเพลิง สารเคมีดับเพลิง และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ๑.๗.๑๐ งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้ยานพาหนะ รถดับเพลิง สารเคมีดับเพลิง ๑.๗.๑๑ งานแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ สารเคมีดับเพลิง ๑.๘ งานบริหารสาธารณสุข ๑.๘.๑ งานการศึกษา ค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข ๑.๘.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๘.๓ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๑.๘.๔ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ ๑.๘.๕ งานสุขาภิบาลชุมชน ๑.๘.๖ งานคุ้มครองผู้บริโภค ๑.๘.๗ งานให้บริการด้านสาธารณสุข ๑.๘.๘ งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๑.๘.๙ งานหลักประกันสุขภาพ ๑.๘.๑๐ งานบริการและพัฒนาระบบจัดการขยะมูลฝอย ๑.๘.๑๑ งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล ๑.๘.๑๒ งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ๑.๘.๑๓ งานอาสาสมัครสาธารณสุข ๑.๘.๑๔ งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด ๑.๘.๑๕ งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ๑.๘.๑๖ งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานการเฝ้าระวังควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง

โครงสร้างตามอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๑.๑ งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน ๒.๑.๒ งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท ๒.๑.๓ งานการจัดทำบัญชี ๒.๑.๔ งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท ๒.๑.๕ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๒.๑.๖ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอก งบประมาณ ๒.๑.๗ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๒.๑.๘ งานการจัดสรรเงินต่างๆ ๒.๑.๙ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ ๒.๑.๑๐ งานควบคุมการเบิกจ่าย ๒.๑.๑๑ งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๒.๑ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ๒.๒.๒ งานการพัฒนารายได้ ๒.๒.๓ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ๒.๒.๔ งานนำส่งเงิน ๒.๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒.๖ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓.๑ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา ๒.๓.๒ งานทะเบียนคุม ๒.๓.๓ งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ ๒.๓.๔ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๑.๑ งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน ๒.๑.๒ งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท ๒.๑.๓ งานการจัดทำบัญชี ๒.๑.๔ งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท ๒.๑.๕ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๒.๑.๖ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอก งบประมาณ ๒.๑.๗ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๒.๑.๘ งานการจัดสรรเงินต่างๆ ๒.๑.๙ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ ๒.๑.๑๐ งานควบคุมการเบิกจ่าย ๒.๑.๑๑ งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๒.๑ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ๒.๒.๒ งานการพัฒนารายได้ ๒.๒.๓ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ๒.๒.๔ งานนำส่งเงิน ๒.๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒.๖ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓.๑ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา ๒.๓.๒ งานทะเบียนคุม ๒.๓.๓ งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ ๒.๓.๔ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท

โครงสร้างตามอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๔.๒. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๔.๒. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑.๑ งานสำรวจ ๓.๑.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๑.๓ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง ๓.๑.๔ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๑.๕ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพงาน ๓.๑.๖ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ ๓.๑.๗ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและสัญญาณจราจร ๓.๑.๘ งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๒.๑ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง ๓.๒.๒ งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓.๓ งานการโยธา ๓.๓.๑ งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๓.๒ งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี ๓.๓.๓ งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๔ งานช่างสุขาภิบาล ๓.๔.๑ งานเกี่ยวกับการประปา ๓.๔.๒ งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล ๓.๔.๓ งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑.๑ งานสำรวจ ๓.๑.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๑.๓ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง ๓.๑.๔ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๑.๕ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพงาน ๓.๑.๖ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ ๓.๑.๗ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและสัญญาณจราจร ๓.๑.๘ งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๒.๑ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง ๓.๒.๒ งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓.๓ งานการโยธา ๓.๓.๑ งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๓.๒ งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี ๓.๓.๓ งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๔ งานช่างสุขาภิบาล ๓.๔.๑ งานเกี่ยวกับการประปา ๓.๔.๒ งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล ๓.๔.๓ งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล

โครงสร้างตามอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๓.๔.๔ งานจัดการคุณภาพน้ำ ๓.๔.๕ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๓.๔.๖ งานจัดการสภาพแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๕.๒ งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล ๓.๕.๓ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๓.๕.๔ งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๕.๕ งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้าน วิศวกรรมต่างๆ	๓.๔.๔ งานจัดการคุณภาพน้ำ ๓.๔.๕ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๓.๔.๖ งานจัดการสภาพแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๕.๒ งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล ๓.๕.๓ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๓.๕.๔ งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๕.๕ งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้าน วิศวกรรมต่างๆ
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์จะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต.(๑๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	ว่างเดิม ๑๐ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์ -	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่างเดิม ๔ อัตรา
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยลาน</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงขวาง</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
กองคลัง (๐๔)									
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
กองช่าง (๐๕)									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	-	-	-	-	+๑	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รวม	๕๘	๖๑	๖๑	๖๑	+๓	+๑	-		

๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครองให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับที่ขอกำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

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

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องได้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	
๑	ปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖,๕๕๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๙,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๓๗๖,๐๔๐	๓๙๖,๕๔๐	๔๓,๓๘๐	
	สำนักงานปลัด อบต.																		
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นับบริหารงานทั่วไป)	ต่ำ	๑	๑	๔๓,๕๕๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๕๕๔,๕๐๐	๕๖๖,๕๐๐	๖๓,๖๓๐	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ป.๒/ช.ก.	๑	๑	๑๕,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๒๐๓,๖๘๐	๒๐๓,๖๘๐	๑๕,๕๐๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.พ.	๑	๑	๔๔,๕๕๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐	๓๗,๑๓๐	
๕	นิติกร	ป.๒/ช.ก.	๑	๑	๓๕,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๖๓,๖๓๐	
๖	นักประชาสัมพันธ์	ป.๒/ช.ก.	๑	๑	๓๕,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๖๓,๖๓๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.๒/ช.ก.	๑	๑	๓๕,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๖๓,๖๓๐	
๘	นักวิชาการศึกษา	ป.๒/ช.ก.	๑	๑	๓๕,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๖๓,๖๓๐	
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.๒/ช.ก.	๑	๑	๓๕,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๖๓,๖๓๐	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๒/ช.ก.	๑	๑	๑๕,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๒๐๓,๖๘๐	๒๐๓,๖๘๐	๑๕,๕๐๐	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๒/ช.ก.	๑	๑	๑๕,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๒๐๓,๖๘๐	๒๐๓,๖๘๐	๑๕,๕๐๐	
๑๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.๒/ช.ก.	๑	๑	๑๕,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๒๐๓,๖๘๐	๒๐๓,๖๘๐	๑๕,๕๐๐	
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.๒/ช.ก.	๑	๑	๑๕,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๒๐๓,๖๘๐	๒๐๓,๖๘๐	๑๕,๕๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๑๕,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๑๕๔,๕๐๐	๑๕๔,๕๐๐	๑๕,๐๐๐	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๓,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๖	ภารโรง		๑	๑	๑๐,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๑๗	คนงาน		๑	๑	๑๐,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนแบ่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑											๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๔,๐๐๐
๑๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑											๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๔,๐๐๐
๒๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑											๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๔,๐๐๐
๒๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑											๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๔,๐๐๐
๒๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑											๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๔,๐๐๐
๒๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑											๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๔,๐๐๐
๒๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑											๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๔,๐๐๐
๒๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑											๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๔,๐๐๐
๒๖	คนงาน		๑	-	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑											๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๗	คนงาน		๑	-	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑											๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๘	คนงาน		๑	-	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑											๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๙	คนงาน		๑	-	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑											๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๐	คนงาน		๑	-	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑											๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๑	คนงาน		๑	-	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑											๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๒	คนงาน		๑	-	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑											๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑											๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๔,๐๐๐
๓๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑											๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๔,๐๐๐
๓๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑											๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑											๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑											๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	ว่างเต็ม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวฝาย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า						ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๑)				ค่าใช้จ่ายรวม (๒)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๙			
๕๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๖๐	๕๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๔๐	๕๓๐,๔๖๐	๕๓๕,๑๖๐	๕๔๐,๖๐๐	๓๗,๘๖๐		
๕๖	วิศวกรโยธา	ป.ก./ท.ก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๗,๐๐๐	๓๖๗,๓๖๐	๓๖๗,๓๖๐	๓๖๗,๓๖๐	กำกับเพิ่มเติม		
๕๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ม./ท.ม.	๑	๑	๑๖๕,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๔๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๖๐	๑๗๔,๖๐๐	๑๗๘,๖๐๐	๑๓,๗๖๐		
๕๘	นายช่างโยธา	ป.ง./ท.ง.	๑	๑	๒๘๗,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๖๐	๔,๗๖๐	๔,๗๖๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๐๗,๖๖๐	ว่างเดิม		
พนักงานจ้างทั่วไป																					
๕๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐		
๖๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐		
หน่วยตรวจสอบภายใน																					
๖๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ท.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๖๗,๓๖๐	๓๖๗,๓๖๐	๓๖๗,๓๖๐	ว่างเดิม		
(๕)	รวม		๖๑	๓๕	๑๐,๔๐๐,๕๖๐	๓๓๖,๐๐๐	๖๓	๖๓	๖๓	+๑	-	-	๖๓๔,๘๔๐	๖๔๔,๒๔๐	๖๔๔,๘๔๐	๑๑,๖๖๐,๕๔๐	๑๑,๖๖๐,๕๔๐	๑๑,๖๖๐,๕๔๐			
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%																				
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				

หมายเหตุ: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน = ๓๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ คนต่อปีผู้ได้ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

งบประมาณประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๓๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท X ๕% = ๓๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๓๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

งบประมาณประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๓๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท X ๕% = ๓๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๓๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องได้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตราเงินเดือน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

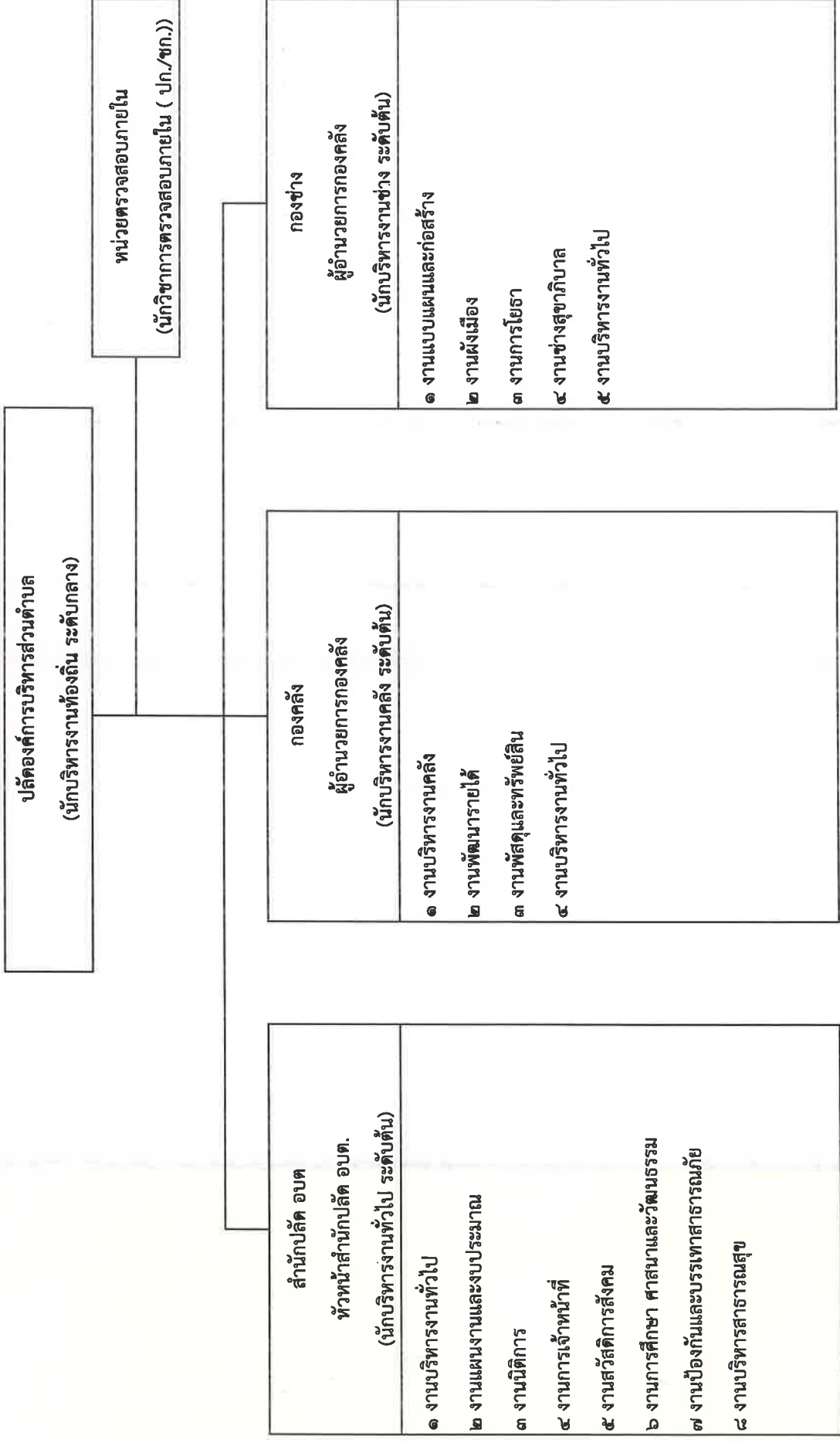
งบประมาณประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน

๘๖,๘๒๑,๘๗๕.๐๐ บาท X ๕% =

๔,๓๔๑,๙๓๗.๕๐ บาท รวมเป็นเงิน

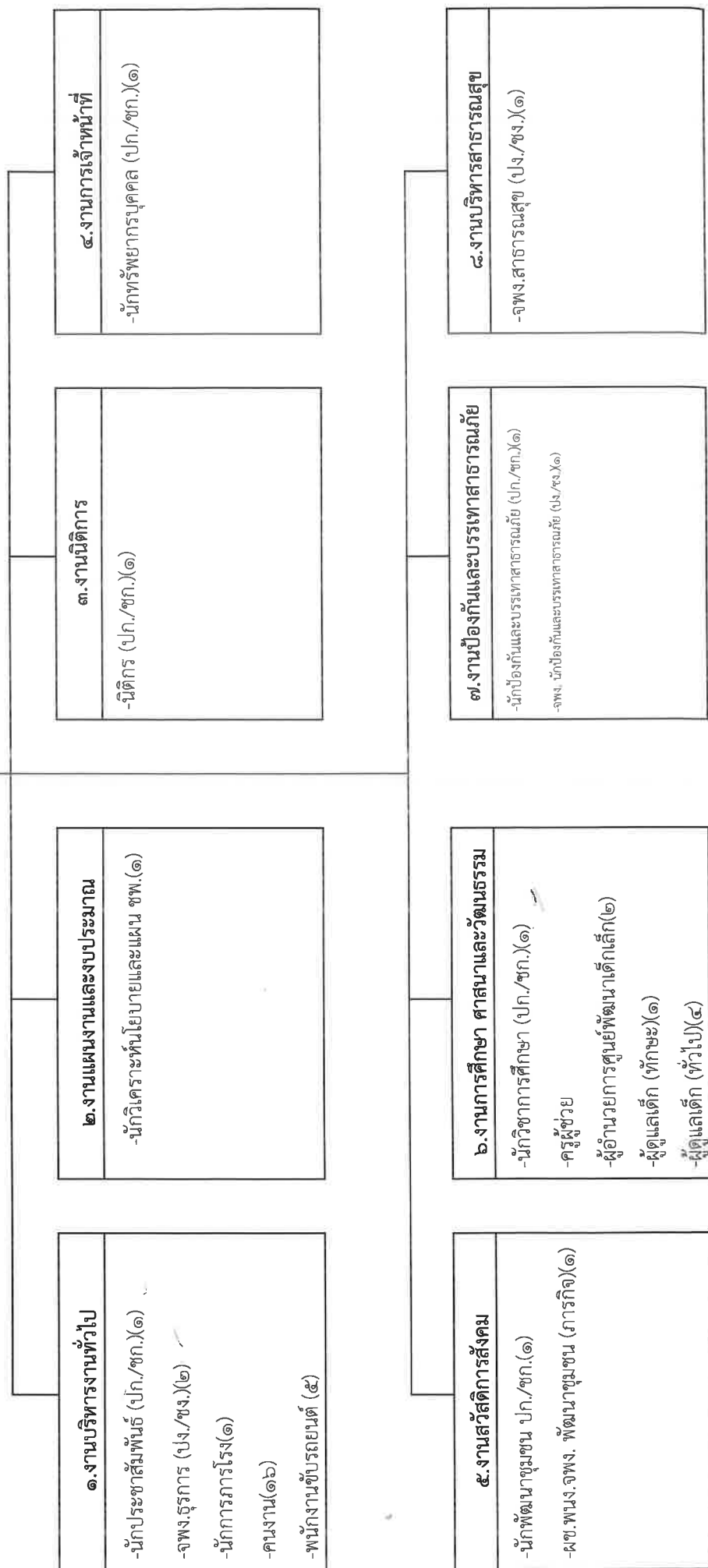
๙๑,๑๖๓,๘๑๒.๕๐ บาท

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาซุ่น

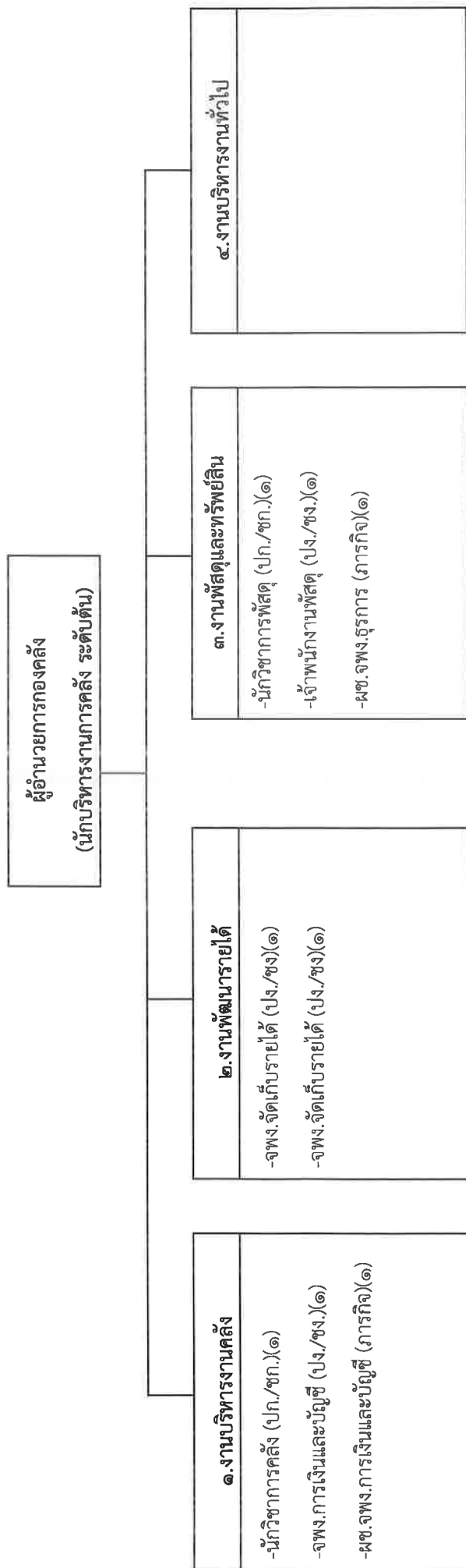


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

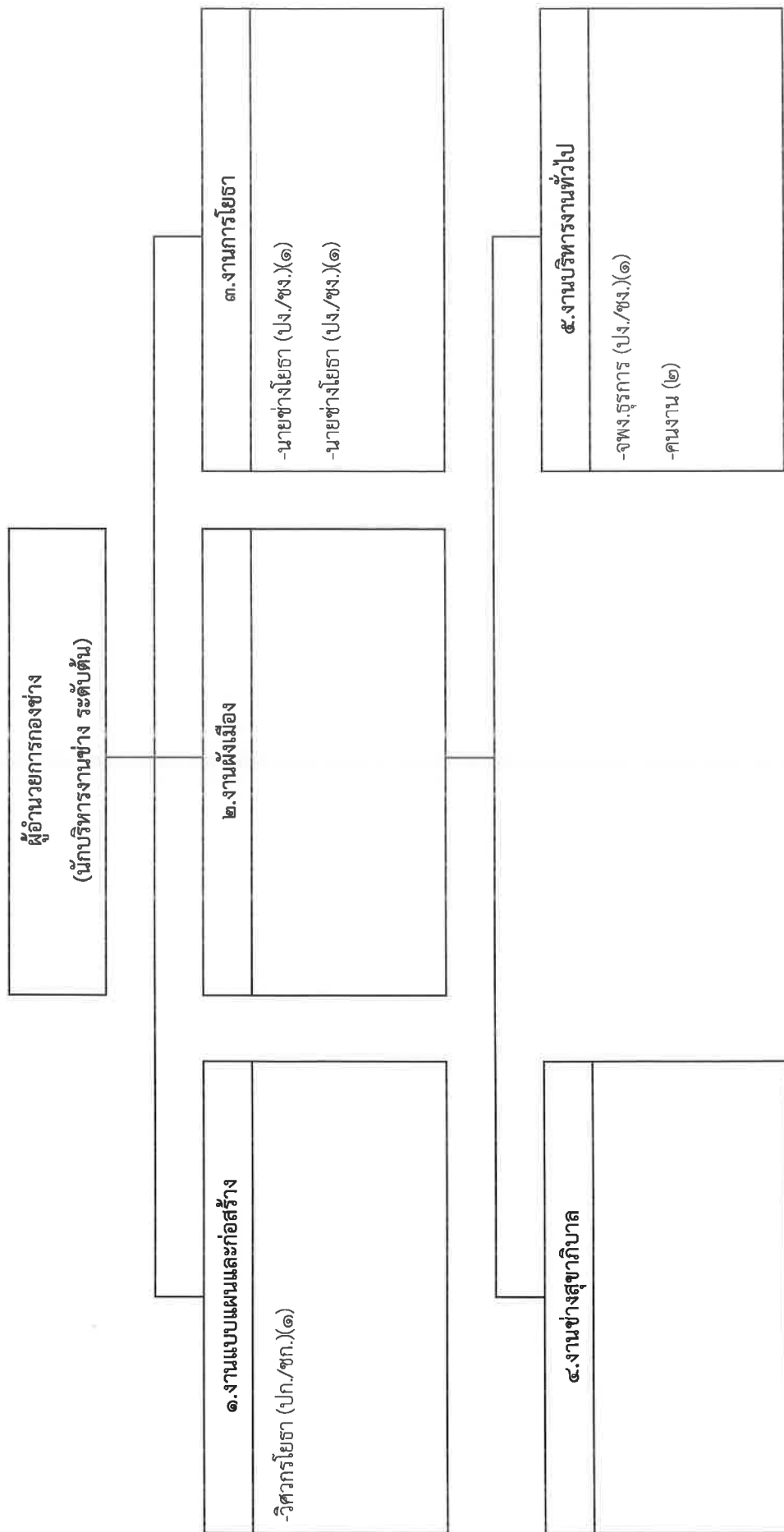
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล



โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล



โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

หน่วยตรวจสอบภายใน
-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

๑๑. บัญชีแสดงบัญชีลงสู่ตำแหน่งและภาระกิจตามเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด อบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าตั้งแต่เดิม			กรอบอัตราเก่าตั้งแต่ใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน		
๑	นายอนุชัย ไตกี	รัฐศาสตรบัณฑิต	๓๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖๘,๕๖๐ (๔๗,๓๘๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๖๖,๕๖๐	
๒	นายอิทธิรัฐ อินดีคำ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๗,๕๖๐	
๓	นางสาวประไพ จินโธ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐	
๔	นางภัทรวรรณ์ เป็ดทิพย์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ท.พ.	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ท.พ.	๔๘๕,๕๖๐ (๓๙,๑๓๐x๑๒)	-	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๘๗,๕๖๐	
๕	-ว่างเดิม-		๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)	
๖	-ว่างเดิม-		๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก./ช.ก.	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)	
๗	นายจรัสพงษ์ แก้วขมภู	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐	
๘	นางสาวอัญญาพร จันทะรัง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐	
๙	นายกิตติกร ทองผล	เทคโนโลยีบัณฑิต	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๘-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ก.	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๘-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐	
๑๐	นางสาววาสนา ยะรุ่งเรือง	วิทยาศาสตรบัณฑิต วิทยาการคอมพิวเตอร์	๓๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช.ง.	๑๓๒,๓๒๐ (๑๒,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๓๒๐	
๑๑	นางบุญญานันท์ วิไลศรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง การตลาด	๓๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช.ง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐	
๑๒	-ว่างเดิม-		๓๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง/ช.ง.	๓๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง/ช.ง.	๒๕๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๒๕๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบบริหารกำลังเดิม			กรอบบริหารกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเริ่มอื่น ๑/เงิน ค่าตอบแทน	
๑๓	-ว่างเดิม-	-	๓๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๓	เจ้าหน้าที่บริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.๓/๓ง.	๓๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๓	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.๓/๓ง.	๒๕๗,๕๐๐ (๒๕,๗๕๕x๑๒)	-	-	๒๕๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)
๑๔	-ว่างเดิม-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๕	นางสาวพัทธภา เจริญชัย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๕,๔๘๐ (๑๓,๕๔๘x๑๒)	-	-	๑๓๕,๔๘๐
๑๖	-ว่างเดิม-	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๗	นายฤทธิชัย ภูบสี	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นางสาวสกลาเดือน เข็มสรว	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นางสาวขวัญชนก กองกว	บัญชีบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางปวีร เมืองปาง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสุวิมล สิมทวี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายสายทอง กล้าหาญ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	-ว่างเดิม-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๔	-ว่างเดิม-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๕	-ว่างเดิม-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๖	-ว่างเดิม-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๗	-ว่างเดิม-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๘	-ว่างเดิม-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๙	-ว่างเดิม-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๓๐	-ว่างเดิม-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓๑	-ว่างเดิม-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓๒	-ว่างเดิม-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓๓	นายสุริยา เสี่ยงใส	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	-ว่างเดิม-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓๕	-ว่างเดิม-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓๖	-ว่างเดิม-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓๗	-ว่างเดิม-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยถ่าน											
๓๘	-ว่างเดิม-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
๓๙	-ว่างเดิม-	-	๓๙-๓๐-๐๓-๖๖๐๐-๓๕๗	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
๔๐	-ว่างเดิม-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
๔๑	นางสาวนิตยา บุคตา	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
๔๒	-ว่างเดิม-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงขวาง											
๔๓	-ว่างเดิม-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
๔๔	นางสาวอรุณ ละครคำ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๕	นางสาวผู้พัน วัฒนา	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	เงินอุดหนุน

กองคลัง									
ร.บ.	นางสาวอาภา พิริยะกิจกุล	บริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยกรรมการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ผู้ช่วยกรรมการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ตำแหน่ง	ระดับ
๔๖	-ว่างเดิม-	-	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.
๔๗	-ว่างเดิม-	-	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.
๔๘	-ว่างเดิม-	-	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.
๔๙	นางสาวสุภาวดี ใจดี	บัญชี	ผู้ช่วยกรรมการคลัง	ผู้ช่วยกรรมการคลัง	ป.ก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการคลัง	ผู้ช่วยกรรมการคลัง	ป.ก.
๕๐	-ว่างเดิม-	-	ผู้ช่วยกรรมการคลัง	ผู้ช่วยกรรมการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการคลัง	ผู้ช่วยกรรมการคลัง	ป.ก./ช.ก.
๕๑	-ว่างเดิม-	-	ผู้ช่วยกรรมการคลัง	ผู้ช่วยกรรมการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการคลัง	ผู้ช่วยกรรมการคลัง	ป.ก./ช.ก.
๕๒	-ว่างเดิม-	-	ผู้ช่วยกรรมการคลัง	ผู้ช่วยกรรมการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการคลัง	ผู้ช่วยกรรมการคลัง	ป.ก./ช.ก.
๕๓	นายสมพล ยี่หวอด	ศิลปศาสตรบัณฑิต	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-
๕๔	-ว่างเดิม-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-
กองช่าง									
ร.บ.	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กองช่าง	กองช่าง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	กองช่าง	กองช่าง	ระดับ
๕๕	-ว่างเดิม-	-	ผู้ช่วยช่าง	ผู้ช่วยช่าง	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยช่าง	ผู้ช่วยช่าง	ต้น
๕๖	-ว่างเดิม-	-	ผู้ช่วยช่าง	ผู้ช่วยช่าง	ป.ก./ช.ก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยช่าง	ผู้ช่วยช่าง	ป.ก./ช.ก.
๕๗	นางสาวนิยา พุ่มเย็น	วิทยาศาสตรบัณฑิต	ผู้ช่วยช่าง	ผู้ช่วยช่าง	ช.ก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยช่าง	ผู้ช่วยช่าง	ช.ก.
๕๘	-ว่างเดิม-	-	ผู้ช่วยช่าง	ผู้ช่วยช่าง	ป.ก./ช.ก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยช่าง	ผู้ช่วยช่าง	ป.ก./ช.ก.
๕๙	-ว่างเดิม-	-	ผู้ช่วยช่าง	ผู้ช่วยช่าง	ป.ก./ช.ก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยช่าง	ผู้ช่วยช่าง	ป.ก./ช.ก.
๖๐	-ว่างเดิม-	-	ผู้ช่วยช่าง	ผู้ช่วยช่าง	-	-	ผู้ช่วยช่าง	ผู้ช่วยช่าง	-
๖๑	นายพูนพิงษ์ มารอด	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	ผู้ช่วยช่าง	ผู้ช่วยช่าง	-	-	ผู้ช่วยช่าง	ผู้ช่วยช่าง	-

หน่วยตรวจสอบภายใน

๖๖	-ว่างเต็ม-	๐๔-๓-๑๒-๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๐๔๕.๓๒๐ (๒๔.๒๐๐x๑๒)	๐๔๕.๓๒๐ (ว่างเต็ม)
----	------------	-----------------	------------------------	-----------	------------------------	-----------------------

หมายเหตุ

ช่องเงินเดือน หมายเหตุ เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและชั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ.ก.ท., และ ก.อบต.

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๔

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มวิชา (พ.ค.ว.),เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.),เงินเพิ่มค่ากามลาญ (พ.ก.ม.),เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.),

เงินวิทยฐานะ,เงินที่เพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง และทุกระดับ ให้โอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาครัฐส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อบริการต่างๆ สามารถเสร็จในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาความต้องการของตนและผ่านการต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายได้กำหนด เช่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและบริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ที่ พช ๗๔๗๐๑/๑๐ค

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชุม
หมู่ที่ ๒ ตำบลน้ำชุม อำเภอห้วยสัก
จังหวัดเพชรบูรณ์ ๖๗๑๑๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ส่งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.อบต.เพชรบูรณ์)

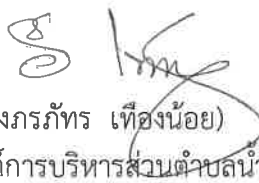
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘
จำนวน ๑ ฉบับ
๒. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘
จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ มติ ก.อบต. เพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ มี
มติเห็นชอบ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
จำนวน ๒๗ แห่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชุม จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เรียบร้อยแล้ว จึงขอจัดส่งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ตามปรากฏที่ส่งมานี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ


(นางกรภัทร เทื่องน้อย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชุม

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชุม

โทร./โทรสาร ๐๕๖-๗๔๔๒๕๕-๖

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน ได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ การประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน มีนาคม พ.ศ ๒๕๖๘

(นางรภัทร เทื่อน้อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบ	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรา	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
	กำลัง							
	เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต.(๑๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	ว่างเดิม ๑๐ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่างเดิม ๔ อัตรา
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยลาน</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงขวาง</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรา	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
	กำลัง							
	เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	-	-	-	-	+๑	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม								
	๕๘	๖๑	๖๑	๖๑	+๓	+๑	-	



ที่ พช ๐๐๒๓.๒/ว ๔๘๙

ศาลากลางจังหวัดเพชรบูรณ์
ถนนสระบุรี-หล่มสัก พช ๖๗๐๐๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายอำเภอเมืองเพชรบูรณ์, ศรีเทพ, บึงสามพัน, หล่มสัก, เขาค้อ, หนองไผ่, วังโป่ง และอำเภอวิเชียรบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายกฤษฎี ฉายรัศมีกุล)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์



ที่ พช ๐๐๒๓.๒/ว ๘๘๘

ศาลากลางจังหวัดเพชรบูรณ์
ถนนสระบุรี-หล่มสัก พช ๖๗๐๐๐

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างทอย, กันจุก, หนองแจง, พญาวัง, ชับไม้แดง, ช้างตะลูดู, ห้วยไร่, บ้านหวาย, น้ำขุน, ปากช่อง, บุ่งคล้า, เข็กน้อย, เขาค้อ, หนองแม่นา, ยางงาม, วังท่าดี, เพชรละคร, วังศาล, ชับเปิบ, ท่าพล, ห้วยใหญ่, ขอนไพร, นาป่า, ดงมูลเหล็ก, สามแยก, น้ำร้อน และตำบลพุดาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามบัญชีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเมื่อ องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้วให้รายงาน ก.อบต. จังหวัดเพชรบูรณ์ ทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ประกาศฯ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายกกชชัย ฉายรัศมีกุล)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๕๖๗๒-๔๗๘๑ ต่อ ๑๐๓

บัญชีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ตามมติ ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

ที่	อบต./อำเภอ	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	การปรับปรุงแผน	เหตุผลความจำเป็น	ประเภท			ค่าใช้จ่ายร้อยละ		มติ ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์
					พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)	ทั่วไป (อัตรา)	ก่อนปรับ	หลังปรับ	
๑	อบต.หนองย่างทอย อ.ศรีเทพ	(กองคลัง) ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	- เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ให้เหมาะสมกับการกิจ และเพื่อให้อัตราค่าจ้างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในอนาคต	-	๑	-	๒๔.๗๐	๒๕.๗๑	เห็นชอบ
		คนงาน	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	- เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นตามภารกิจของ อบต. ในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป และตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	-	-	๑			
		(กองช่าง) ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	- เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ให้เหมาะสมกับการกิจ และเพื่อให้อัตราค่าจ้างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในอนาคต	-	๑	-			
		คนงาน	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	- เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นตามภารกิจของ อบต. ในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป และตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	-	-	๑			
๒	อบต.กันจ อ.บึงสามพัน	(กองคลัง) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.) (๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑)	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	- เพื่อปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ และการบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ	๑	-	-	๒๔.๖๗	๒๔.๖๕	เห็นชอบ
		(สำนักปลัด) คนงาน	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	- เพื่อปฏิบัติงานด้านผลิตมีเดีย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และปฏิบัติงานด้านการบันทึกข้อมูล Traffy Fongdue	-	-	๑			
๓	อบต.หนองแวง อ.บึงสามพัน	(กองช่าง) คนงาน	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	- เพื่อปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป และปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	-	-	๑	๒๔.๔๐	๓๐.๑๖	เห็นชอบ
๔	อบต.พญาวัง อ.บึงสามพัน	(สำนักปลัด) เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ./ชง.) (๓๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑)	ขอยุบเลิกตำแหน่ง	- เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล	๑	-	-	๓๔.๔๑	๓๓.๕๘	เห็นชอบ
๕	อบต.ซับไม้แดง อ.บึงสามพัน	(กองสวัสดิการสังคม) คนงาน	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	- เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามภารกิจของ อบต. ในการปฏิบัติงานชมรมผู้สูงอายุ ตำบลซับไม้แดง งานศูนย์คนพิการเป็นต้น	-	-	๑	๒๗.๖๘	๒๔.๑๐	เห็นชอบ

/๕.อบต.ซับไม้แดง...

ที่	อบต./อำเภอ	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	การปรับปรุงแผน	เหตุผลความจำเป็น	ประเภท			ค่าใช้จ่ายร้อยละ		มติ ก.อบต. จังหวัดเพชรบูรณ์
					พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)	ทั่วไป (อัตรา)	ก่อนปรับ	หลังปรับ	
๕	อบต.ชัยไม่แดง อ.บึงสามพัน	(สำนักปลัด) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามภารกิจของ อบต. ในการปฏิบัติงานด้านธุรการ	-	๑	-	๒๗.๖๘	๒๙.๑๐	เห็นชอบ
		คนงาน	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามภารกิจของ อบต. ในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ	-	-	๑			
		คนงาน	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามภารกิจของ อบต. และเพื่อรองรับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับรถพยาบาลฉุกเฉิน รับ-ส่งผู้ป่วย	-	-	๑			
		(กองช่าง) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามภารกิจของ อบต. ในการปฏิบัติงานด้านติดตั้งซ่อมแซมไฟฟ้าแสงสว่างภายในตำบล	-	๑	-			
๖	อบต.ช้างตะลูด อ.หล่มสัก	(กองช่าง) ตำแหน่งวิศวกรโยธา(ป.ก/ขก) (๓๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑)	ขอยุบเลิกตำแหน่ง	-เป็นตำแหน่งที่ว่าง ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง -เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล	๑	-	-	๓๕.๒๗	๓๐.๘๙	เห็นชอบ
		(กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล (ป.ก/ขก) (๓๙-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑)	ขอยุบเลิกตำแหน่ง	-เป็นตำแหน่งที่ว่าง ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง -เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล	๑	-	-			
		ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ป.ก/ข.ง.) (๓๙-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑)	ขอยุบเลิกตำแหน่ง	-เป็นตำแหน่งที่ว่าง ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง -เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล	๑	-	-			
		(กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ป.ก/ข.ง) (๓๙-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑)	ขอยุบเลิกตำแหน่ง	-เป็นตำแหน่งที่ว่าง ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง -เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล	๑	-	-			
		ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ (ป.ก/ข.ง) (๓๙-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑)	ขอยุบเลิกตำแหน่ง	-เป็นตำแหน่งที่ว่าง ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง -เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล	๑	-	-			
		(กองสวัสดิการสังคม) ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ (ป.ก/ขก) (๓๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑)	ขอยุบเลิกตำแหน่ง	-เป็นตำแหน่งที่ว่าง ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง -เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล	๑	-	-			
		ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ป.ก/ข.ง.) (๓๙-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑)	ขอยุบเลิกตำแหน่ง	-เป็นตำแหน่งที่ว่าง ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง -เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล	๑	-	-			
		(กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) คนงาน	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เพื่อรองรับหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	-	-	๑			

ที่	อบต./อำเภอ	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	การปรับปรุงแผน	เหตุผลความจำเป็น	ประเภท			ค่าใช้จ่ายร้อยละ		มติ ก.อบต. จังหวัดเพชรบูรณ์
					พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)	ทั่วไป (อัตรา)	ก่อนปรับ	หลังปรับ	
๗	อบต.ห้วยไร่ อ.หล่มสัก	(กองคลัง) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (กองช่าง) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น -เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น	- -	๑ ๑	- -	๒๗.๖๔ ๒๗.๘๘	๒๗.๘๘	เห็นชอบ
๘	อบต.บ้านหวาย อ.หล่มสัก	(สำนักปลัด) เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ./ขง.) (๓๙-๓-๐๑๔-๖๐๑-๐๐๑) (กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม) คณกร (กองช่าง) วิศวกรโยธา(ปจ./ขท) (๓๙-๓-๐๑๕-๓๗๐๑-๐๐๑) (กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ขง.) (๓๙-๓-๐๑๕-๔๒๐๑-๐๐๒)	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ขอยุบเลิกตำแหน่ง ขอยุบเลิกตำแหน่ง	-เนื่องจาก อบต. มีภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วย การกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารจัดการของ อบต. เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อบต. จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้นมา เพื่อดูแลและปฏิบัติหน้าที่ด้านการสาธารณสุขของ อบต.ที่เพิ่มมากขึ้นและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง -เนื่องจาก อบต.บ้านหวาย มีภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วย การกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารจัดการของ อบต. เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อบต. จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้นมา เพื่อช่วยงานและปฏิบัติหน้าที่ด้านศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมของ อบต.ซึ่งมีประจำทุกปี ประกอบกับในส่วนราชการนี้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอจะได้มาช่วยสนับสนุนงานให้ดำเนินการได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้นและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง -เป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร -เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่การเงินรับผิดชอบแล้ว และเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	๑ - ๑ ๑	- - - -	- ๓ -	๓๕.๔๘ ๓๕.๘๒	๓๕.๘๒	เห็นชอบ
๙	อบต.น้ำขุ่น อ.หล่มสัก	(กองช่าง) นายช่างโยธา (ปจ./ขง.) (๓๙-๓-๐๑๕-๔๗๐๑-๐๐๒)	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เนื่องจากเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ให้เหมาะสมกับภารกิจและเพื่อให้มีอัตรา กำลังคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในอนาคต	๑	-	-	๑๖.๑๔	๑๖.๒๘	เห็นชอบ

ที่	อบต./อำเภอ	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	การปรับปรุงแผน	เหตุผลความจำเป็น	ประเภท			ค่าใช้จ่ายร้อยละ		มติ ก.อบต. จังหวัดเพชรบูรณ์
					พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)	ทั่วไป (อัตรา)	ก่อนปรับ	หลังปรับ	
๑๐	อบต.ปากช่อง อ.หล่มสัก	(สำนักงานปลัด) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เพื่อรองรับงานเกี่ยวกับการดำเนินงานปฏิบัติงานบริหารทั่วไป โดยควบคุมตรวจสอบการจัดการงานต่างๆ หลายด้าน -เพื่อรองรับงานประชาสัมพันธ์ งานจัดระบบงานงานจัดพิมพ์ การแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ ปฏิบัติงานเลขานุการของผู้บริหาร เช่น การจัดเตรียมเอกสารสำหรับการประชุม เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหาร -การจัดเตรียมการประชุม บันทึก และเรียบเรียง รายงานการประชุมและรายงานอื่นๆ เพื่อให้การบริหารการประชุมมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์	-	๑	-	๒๔.๑๗	๒๔.๓๕	เห็นชอบ
๑๑	อบต.บึงคล้า อ.หล่มสัก	(กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น	-	๑	-	๓๐.๕๓	๓๐.๘๓	เห็นชอบ
๑๒	อบต.เข็กน้อย อ.เขาค้อ	(สำนักงานปลัด) ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อยมีปริมาณงานมากบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับงาน จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล เพิ่มขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านบุคลากรมีประสิทธิภาพ	-	๑	-	๒๗.๖๔	๒๔.๑๑	เห็นชอบ
		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อยมีปริมาณงานมากบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับงาน จึงมีความจำเป็นต้องกำหนด ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผนเพิ่มขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านบุคลากรมีประสิทธิภาพ	-	๑	-			

/๑๓.อบต.เขาค้อ...

ที่	อบต./ อำเภอ	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	การปรับปรุงแผน	เหตุผลความจำเป็น	ประเภท			ค่าใช้จ่ายร้อยละ		มติ ก.อบต. จังหวัด เพชรบูรณ์
					พนักงาน ส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานจ้าง การกิจ (อัตรา)	ทั่วไป (อัตรา)	ก่อนปรับ	หลังปรับ	
๑๓	อบต.เขาค้อ อ.เขาค้อ	(สำนักปลัด) ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เพื่อรองรับงานการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูล สถิติ การรายงาน ช่วยวางแผนและติดตามงาน การรายงานอื่น ๆ ทำเรื่องติดต่อ กับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ และงานบริหารงานหลายด้าน เช่น งานจัดระบบงานเอกสารงานระเบียบแบบแผนงานรวบรวมข้อมูลสถิติ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	-	๑	-	๓๒.๗๖	๓๒.๐๕	เห็นชอบ
		(กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ/ชง) (๓๔-๓๐-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑)	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เพื่อรองรับงานด้านปริมาณงานเกี่ยวกับงานด้านเอกสารทางการเงินและบัญชี การรับ-จ่ายเงิน ตรวจสอบและดูความถูกต้องของเอกสารสำคัญทางการเงิน จึงมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งนี้เพื่อปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๑	-	-			
		นักสันทนการ(ปค./ชก) (๓๔-๓๐-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑)	ขอยุบเลิกตำแหน่ง	-เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล	๑	-	-			
		(กองคลัง) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปค/ชก) (๓๔-๓๐-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑)	ขอยุบเลิกตำแหน่ง	-เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล	๑	-	-			
		ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	ขอยุบเลิกตำแหน่ง	-เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล	-	๑	-			
๑๔	อบต.หนองแม่นา อ.เขาค้อ	(สำนักปลัด) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ/ชง) (๓๔-๓๐-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑)	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแม่นา ต้องการเจ้าหน้าที่ ที่จะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับงานป้องกัน	๑	-	-	๓๐.๒๔	๓๓.๘๔	เห็นชอบ

Signature

ที่	อบต./อำเภอ	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	การปรับปรุงแผน	เหตุผลความจำเป็น	ประเภท			ค่าใช้จ่ายร้อยละ		มติ ก.อบต. จังหวัดเพชรบูรณ์
					พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)	ทั่วไป (อัตรา)	ก่อนปรับ	หลังปรับ	
๑๕	อบต.ยางงาม อ.หนองไผ่	(กองคลัง) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง.) (๓๔-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑)	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เนื่องจากเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและเพื่อให้มีอัตรากำลังคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในอนาคต	๑	-	-	๒๔.๒๕	๒๔.๘๔	เห็นชอบ
๑๖	อบต.วังท่าดี อ.หนองไผ่	(สำนักปลัด) คนงาน	ขอยุบเลิกตำแหน่ง	-เนื่องจากหมดความจำเป็นและเป็นตำแหน่งว่าง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล	-	-	๑	๓๑.๗๐	๓๒.๐๐	เห็นชอบ
		(กองช่าง) นายช่างโยธา (ปง/ชง.) (๓๔-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๒)	ขอยุบเลิกตำแหน่ง	-เนื่องจากตำแหน่ง นายช่างโยธามีการกำหนดไว้ในแผนฯ ๒ อัตรา โดยได้ร้องขอให้ กสอ.เป็นผู้สอบแข่งขันแทนจำนวน ๑ อัตราและรับโอน อีกจำนวน ๑ อัตรา แต่ไม่มีผู้โอนมาดำรงตำแหน่ง และเป็นตำแหน่งที่ว่างนาน จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง นายช่างโยธา ๑ อัตรา	๑	-	-			
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ขอยุบเลิกตำแหน่ง	-เนื่องจากหมดความจำเป็นและเป็นตำแหน่งว่าง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล	-	๑	-			
		เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.) (๓๔-๓-๐๕-๕๓๐๑-๐๐๓)	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เนื่องจากงานธุรการมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เช่น งานบันทึก ข้อมูลต่างๆของกองช่าง งานจัดทำ ทะเบียนคุมวัสดุสำนักงานกองช่าง งานออกหนังสือรับรอง และงานจัดทำฎีกา เบิกจ่ายงบประมาณ กองช่าง จึงมีความจำเป็น ขอ กำหนดตำแหน่งเพื่อให้มีบุคลากร ปฏิบัติงานด้านธุรการกองช่าง	๑	-	-			
		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เพื่อรองรับภารกิจกองช่างที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับการ ออกแบบ การสำรวจ การคำนวณ การก่อสร้าง ด้านช่างโยธาและเพื่อให้มีกำลังคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สำหรับงานโยธา	-	๑	-			
		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เพื่อรองรับภารกิจกองช่างที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับงาน สาธารณูปโภคงานซ่อมบำรุงไฟฟ้า ประกอบกับปัจจุบันไม่มีผู้ปฏิบัติงานด้านไฟฟ้าโดยตรง จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	-	๑	-			
		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เพื่อปฏิบัติงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยกกระเช้า) และดูแลบำรุง รักษา เครื่องจักรกลให้พร้อมใช้งานเสมอ	-	๑	-			

Signature

ที่	อบต./อำเภอ	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	การปรับปรุงแผน	เหตุผลความจำเป็น	ประเภท			ค่าใช้จ่ายร้อยละ		มติ ก.อบต. จังหวัดเพชรบูรณ์
					พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)	ทั่วไป (อัตรา)	ก่อนปรับ	หลังปรับ	
๑๗	อบต.เพชรตระครอ.หนองไผ่	(กองช่าง) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในงานด้านช่างโยธา งานก่อสร้างที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	๑	-	๒๕.๐๖	๒๕.๑๘	เห็นชอบ
๑๘	อบต.วังศาลอ.วังโป่ง	(กองสวัสดิการสังคม) นักวิชาการสาธารณสุข (ปค/ชก) (๓๙-๓๑-๓๑๖๐๑-๐๐๑)	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	๑	-	-	๒๔.๖๔	๒๕.๕๓	เห็นชอบ
๑๙	อบต.ชัยเปืออ.วังโป่ง	(สำนักปลัด) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	- เนื่องจากปัจจุบันภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยเปืออ มีปริมาณที่เพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่เกี่ยวกับเอกสารและการติดต่อด้านเอกสาร กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การรับ-ส่ง ลงทะเบียน แยกประเภท และจัดส่งหนังสือ การร่างโต้ตอบบันทึก ย่อเรื่อง สรุปความเห็นและตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหลักฐานรวมทั้งรวบรวมข้อมูลและสถิติที่เกี่ยวข้อง จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการจำนวน ๑ ตำแหน่ง เพื่อปฏิบัติงานด้านงานสารบรรณของสำนักปลัด ฯ	-	๑	-	๓๓.๔๖	๓๓.๘๖	เห็นชอบ
		พนักงานขับรถยนต์	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เพื่อความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่และ ในการติดต่อสื่อสารทางราชการ และประชาชน ผู้ใช้รถใช้ถนน จึงมีความจำเป็นที่จะต้อง มีพนักงานขับรถยนต์ที่มีประสบการณ์ เพื่อปฏิบัติราชการภายในชุมชน/ตำบล และติดต่อราชการอื่น งานจัดทำสถิติการใช้รถยนต์/เครื่องจักรกลยานพาหนะ งานเบิกจ่ายน้ำมันรถยนต์เครื่องจักรกล เป็นต้น -นอกจากนี้ยังปฏิบัติงานประจำ อื่น ๆ ได้แก่ การแก้ไขปัญหามลพิษจากการปฏิบัติงาน งานส่งเอกสาร บันทึกข้อมูลรายละเอียดของงาน การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	-	๑	-			
		พนักงานขับรถยนต์	ขอยุบเลิกตำแหน่ง	-ต้องการปรับเป็นพนักงานขับรถยนต์(ภารกิจ)	-	-	๑			

(ลายเซ็น)

ที่	อบต./อำเภอ	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	การปรับปรุงแผน	เหตุผลความจำเป็น	ประเภท			ค่าใช้จ่ายร้อยละ		มติ ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์
					พนักงานส่วนตำบล(อัตรา)	พนักงานจ้าง		ก่อนปรับ	หลังปรับ	
						ภารกิจ(อัตรา)	ทั่วไป(อัตรา)			
๒๐	อบต.ท่าพล อ.เมือง เพชรบูรณ์	(สำนักปลัด) คนงาน (งานควบคุมโรคติดต่อ)	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเนื่องจากพื้นที่อบต.ท่าพลมีพื้นที่กว้าง รับผิดชอบ๒๐หมู่บ้านมีปริมาณงานด้านสาธารณสุขงานส่งเสริมสุขภาพชุมชนงานควบคุมโรคที่เพิ่มมากขึ้น	-	-	๑	๒๑.๔๗	๒๒.๑๕	เห็นชอบ
๒๑	อบต.ห้วยใหญ่ อ.เมือง เพชรบูรณ์	(สำนักปลัด) ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและหน้าที่ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านกาวิเคราะห์นโยบายและแผน -เนื่องจากปริมาณงานด้านหนังสือราชการของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีเพิ่มมากขึ้น -ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	-	๑	-	๒๔.๔๔	๒๕.๒๐	เห็นชอบ
					-	๑	-			
๒๒	อบต.ชนไพร อ.เมือง เพชรบูรณ์	(สำนักปลัด) นักวิชาการสาธารณสุข (ปช/ช.) (๓๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑)	ขอยุบเลิกตำแหน่ง	- เป็นตำแหน่งว่าง - เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	๑	-	-	๓๑.๖๑	๓๐.๑๗	เห็นชอบ
		(กองช่าง) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ขอกำหนดตำแหน่ง	- เพื่อปฏิบัติงานทางช่างโยธา	-	๑	-			
		นายช่างโยธา (ปจ/ชง.) (๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒)	ขอยุบเลิกตำแหน่ง	- เป็นตำแหน่งว่าง - เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	๑	-	-			
		ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	ขอยุบเลิกตำแหน่ง	- เป็นตำแหน่งว่าง - เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	-	๑	-			
		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ขอยุบเลิกตำแหน่ง	- เป็นตำแหน่งว่าง - เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	-	-	๑			

๒๗

/๒๓.อบต.นาป่า...

ที่	อบต./อำเภอ	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	การปรับปรุงแผน	เหตุผลความจำเป็น	ประเภท			ค่าใช้จ่ายร้อยละ		มติ ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์
					พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานจ้าง		ก่อนปรับ	หลังปรับ	
						ภารกิจ (อัตรา)	ทั่วไป (อัตรา)			
๒๓	อบต.นาป่าอ.เมืองเพชรบูรณ์	(กองช่าง) ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (กองสวัสดิการสังคม/งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน) คนงาน	ขอกำหนดตำแหน่ง ขอกำหนดตำแหน่ง	- เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับการสำรวจ ศึกษา วางแผน วิเคราะห์ วิจัยออกแบบ คำนวณ ประมาณราคา ควบคุมงานผังเมืองหรือ งานอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับวิศวกรรมโยธาและโครงสร้างพื้นฐาน - เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมทั้งรับทราบปัญหาและให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม สนับสนุนกิจกรรมชุมชนสนับสนุน ให้คำปรึกษาด้านอาชีพให้แก่ผู้มาขอรับคำแนะนำ ส่งเสริมการฝึกอบรมให้สตรีมีความเป็นผู้นำ สร้างเครือข่ายในสตรีงานพัฒนาคุณภาพเด็กสตรีและผู้ประสบปัญหายากจน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	- -	๑ ๑	- ๑	๓๐.๕๙ ๓๐.๙๐	เห็นชอบ	
๒๔	อบต.ตมูเหล็กอ.เมืองเพชรบูรณ์	(สำนักปลัด) ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑)	ขอกำหนดตำแหน่ง	- เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อปฏิบัติงานช่วยเหลือการบริหารจัดการภายในสำนักงานและการบริหารราชการทั่วไปซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติดูแลและคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขต ติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมหรือผลการปฏิบัติงานตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการและบริหารงบประมาณพัสดุ งานบริหารอาคารสถานที่ งานเอกสารงานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	-	๑	-	-	๓๐.๒๘ ๒๙.๗๐	เห็นชอบ
๒๕	อบต.สามแยกอ.วิเชียรบุรี	(สำนักปลัด) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	- เนื่องจากเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นให้เหมาะสมกับการกิจและเพื่อให้มีอัตรากำลังคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในอนาคต - เนื่องจากเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นให้เหมาะสมกับการกิจและเพื่อให้มีอัตรากำลังคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในอนาคต	- -	๑ ๑	- -	๒๔.๒๔ ๒๔.๗๙	เห็นชอบ	

ด.ว.
/๒๖.อบต.น้ำร้อน...

ที่	อบต./อำเภอ	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	การปรับปรุงแผน	เหตุผลความจำเป็น	ประเภท			ค่าใช้จ่ายร้อยละ		มติ ก.อบต. จังหวัด เพชรบูรณ์
					พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)	ทั่วไป (อัตรา)	ก่อนปรับ	หลังปรับ	
๒๖	อบต.น้ำร้อน อ.วิเชียรบุรี	(กองช่าง) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เนื่องจากงานถนนที่และไฟฟ้าสาธารณะ มีหน้าที่ออกแบบ จัดสถานที่ติดตั้ง ไฟฟ้าในงานรัฐพิธี ประเพณี และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจุบันมีปริมาณงาน เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความ จำเป็นขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงาน จ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) รวมทั้ง ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	๑	-	๓๑.๗๑	๓๑.๙๔	เห็นชอบ
		(กองยุทธศาสตร์และ งบประมาณ) คนงาน (พนักงานกู้ชีพฉุกเฉิน)	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	-เนื่องด้วยงานส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีการกิจและอำนาจหน้าที่ต้องปฏิบัติ ประกอบกับปัจจุบันองค์การบริหาร ส่วนตำบลน้ำร้อนมีบุคลากรปฏิบัติ หน้าที่ด้านการส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข รวมถึงการให้บริการและ ความรู้แก่ประชาชนในพื้นที่นั้นไม่ เพียงพอต่อผู้มาใช้บริการ จึงมีความจำเป็นที่จะขออนุมัติกำหนด ตำแหน่ง	-	-	๒			
๒๗	อบต.พุดาม อ.วิเชียรบุรี	(กองสวัสดิการสังคม/ งานสังคมสงเคราะห์) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ขอยุบเลิกตำแหน่ง	เป็นตำแหน่งที่ซ้ำซ้อน ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	-	๑	-	๓๐.๐๓	๒๙.๗๕	เห็นชอบ

Handwritten signature



ที่ พช ๗๔๗๐๑/๕

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน
หมู่ที่ ๒ ตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก
จังหวัดเพชรบูรณ์ ๖๗๑๑๐

๖ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.อบต.เพชรบูรณ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบอนุมัติกำหนดตำแหน่งฯ

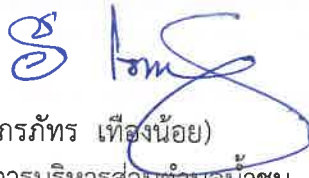
จำนวน ๑ ชุด

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดย
ขอกำหนดตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง) เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และปริมาณที่
เพิ่มขึ้น

เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน จึงขอความเห็นชอบ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์) ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ


(นางกรภัทร เทื่องน้อย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

โทร./โทรสาร ๐๕๖-๗๙๔๒๕๕-๖

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”

7 มี.ค.๖8.

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาขูน ตำบลนาขูน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	เหตุผลและ ความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน อบต.			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งอยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ภารกิจ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ภารกิจ/ชั่วคราว)		
๑	กองช่าง	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	๑ (อัตรา)	-เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น งานแบบแผนและก่อสร้าง -งานสำรวจ,-งานออกแบบและเขียนแบบ, งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง, งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง, งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพงาน, งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ, งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง และสัญญาณจราจร งานผังเมือง -งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานการโยธา -งานตรวจสอบการก่อสร้าง,งานจัดทำแผน ปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมแซมประจำปี งานช่างสุขาภิบาล -งานเกี่ยวกับการประปา,งานจัดการคุณภาพน้ำ	๑๒/๑๓	๑/๓	-/-	-/๒	-/๒	มี (กำหนดใหม่)	

(ลงชื่อ).....
(นายอนุชัย ไตกี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาขูน

(ลงชื่อ).....
(นางกรภัทร เทื่อน้อย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขูน

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ส่วนราชการ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	ว่าง	ว่างเดิม	๑	อยู่ในระหว่างการดำเนินการสรรหา ของ ก.อบต.จังหวัด
๒	๓๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ว่าง	ว่างเดิม	๑	รับโอนย้าย
๓	๓๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	ไม่ว่าง	มีคนครอง	๑	
๔	๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง	ว่างเดิม	๑	ร้องขอให้ กสอ.เป็นผู้ดำเนินการ สอบแข่งขัน
๕	๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง	กำหนดใหม่	๑	
๖	-	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	ไม่ว่าง	มีคนครอง	๑	
๗	-	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	ว่าง	ว่างเดิม	๑	

(ลงชื่อ).....

(นายอนุชัย ไต๋ก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

(ลงชื่อ).....

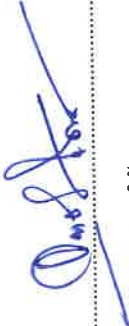
(นางกรภัทร เทืองน้อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

บัญชีแสดงรายการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

รายการจ่ายประจำปี		รายการจ่าย		รายการหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง							รวมรายการหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)		คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท) (๒๕๖๗)	ปัจจุบัน (บาท) (๒๕๖๘)	จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการหมวด เงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบล (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการ หมวดค่า จ้างประจำ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการจ่ายหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการจ่ายประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)				
๗๙,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๘๓,๕๐๐,๐๐๐.๐๐	๔,๕๐๐,๐๐๐.๐๐	๕.๓๙	๘,๕๔๘,๙๒๐.๐๐	๑๐.๒๔	-	๐	๔,๒๓๐,๔๘๐.๐๐	๕.๐๗	๗๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๓,๔๗๙,๔๐๐.๐๐	๑๖.๑๔	๑๖.๑๔	ก่อนปรับปรุง
๗๙,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๘๓,๕๐๐,๐๐๐.๐๐	๔,๕๐๐,๐๐๐.๐๐	๕.๓๙	๘,๖๖๕,๕๖๐.๐๐	๑๐.๓๘	-	๐	๔,๒๓๐,๔๘๐.๐๐	๕.๐๗	๗๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๓,๕๙๖,๐๔๐.๐๐	๑๖.๒๘	๑๖.๒๘	หลังปรับปรุง

(ลงชื่อ)  (นายอนุชัย ไช้ก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

(ลงชื่อ)  (นางกรภัทร เทื่องน้อย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอห่มสั๊ก จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ราย(นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	งานแบบแผนและก่อสร้าง				
	-งานสำรวจ	๒๐๐	๘๐	๑๖,๐๐๐	๐.๑๙
	-งานออกแบบและเขียนแบบ	๔๐๐	๘๐	๓๒,๐๐๐	๐.๓๙
	-งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง	๑๓๐	๘๐	๑๐,๔๐๐	๐.๑๓
	-งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๘๐๐	๙๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
	-งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพงาน	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
	-งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ	๑๐๐	๒๐	๒,๐๐๐	๐.๐๒
๒	งานผังเมือง				
	-งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย	๑๒๐	๘๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
๓	งานการโยธา				
	-งานตรวจสอบการก่อสร้าง	๑๒๐	๘๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
	-งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมแซมประจำปี	๗๐๐	๘๐	๕๖,๐๐๐	๐.๖๘
๔	งานช่างสุขาภิบาล				
	-งานเกี่ยวกับการประปา	๗๐	๑๕	๑,๐๕๐	๐.๐๑
	-งานจัดการคุณภาพน้ำ	๗๐	๑๕	๑,๐๕๐	๐.๐๑
	รวม				๒.๕๕

(นายอนุชัย ไต้กิ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

(นางกรภัทร เทื่อน้อย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

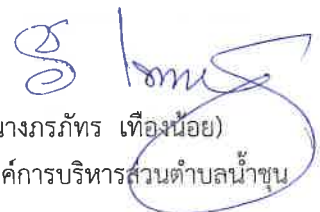
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	งานแบบแผนและก่อสร้าง				กำหนดตำแหน่งใหม่ ๑ อัตรา
	-งานสำรวจ	๕๐	๖๐	๗๐	
	-งานออกแบบและเขียนแบบ	๕๐	๖๐	๗๐	
	-งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง	๕๕	๖๐	๗๐	
	-งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๗๕	๗๐	๘๕	
	-งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพงาน	๑๐	๑๐	๑๕	
	-งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ	๑๐	๑๐	๑๕	
๒	งานผังเมือง				
	-งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย	๕๐	๖๐	๗๐	
๓	งานการโยธา				
	-งานตรวจสอบการก่อสร้าง	๕๐	๖๐	๗๐	
	-งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมแซมประจำปี	๕๐	๖๐	๗๐	
๔	งานช่างสุขาภิบาล				
	-งานเกี่ยวกับการประปา	๑๐	๑๐	๑๕	
	-งานจัดการคุณภาพน้ำ	๑๐	๑๐	๑๕	
	รวม	๔๒๐	๔๗๐	๕๖๕	



(นายอนุชัย ไต้กิกิ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน



(นางรภัทร เทื่องน้อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

แบบรับรองค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล
เพื่อประกอบการเสนอเรื่องให้ ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

- (๑) เรื่องที่เสนอขอความเห็นชอบ
- (๑.๑) ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
- (๒) งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณที่เสนอขอความเห็นชอบ
- จำนวนเงิน ๘๓,๕๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท
- (๓) ประมาณการรายรับไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด
- จำนวนเงิน ๓๓,๑๘๙,๐๐๐.๐๐ บาท
- (๔) งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประจำปีงบประมาณที่เสนอขอความเห็นชอบ)
- จำนวนเงิน ๑๓,๔๗๙,๕๐๐.๐๐ บาท
- คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑๔
- (๕) งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ก่อนเสนอขอความเห็นชอบในครั้งนี้)
- จำนวนเงิน ๑๓,๔๗๙,๕๐๐.๐๐ บาท
- คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑๔
- (๖) งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น (หลังเสนอขอความเห็นชอบในครั้งนี้)
- จำนวนเงิน ๑๓,๕๙๖,๐๔๐.๐๐ บาท
- คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๘

ขอรับรองว่า เป็นข้อมูล ณ วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๘ จริง

(ลงชื่อ



ผู้รายงาน

(นายอนุชัย ไต้กิ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชุม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

ที่ ๒๙๐/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๕ และประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน | เป็นประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังกล่าวมีหน้าที่ร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน ให้แล้วเสร็จแล้วจัดทำประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางกรภัทร เทืองน้อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

ที่ พช ๗๔๗๐๑/

วันที่ ๒๔ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ทุกท่าน

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน จะได้จัดทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าแต่ละส่วนราชการได้กำหนดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ และปริมาณงานประกอบการกำหนดตำแหน่งที่ผ่านมานั้นมีการเปลี่ยนแปลง หรือ ลักษณะงานมีการปรับเปลี่ยนอย่างไรบ้าง เพื่อให้การปรับปรุงตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งให้มีความเหมาะสมตาม อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เข้าร่วมประชุม พิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางประไพ ชินไธสง)

ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(นางภรภัทร เทื่องน้อย)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทราบ

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗- ๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗

วันที่ ๒๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชุม

- | | |
|-----------|---|
| วาระที่ ๑ | เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ |
| วาระที่ ๒ | เรื่องรับรองรายงานการประชุม |
| วาระที่ ๓ | เรื่องเพื่อทราบ |
| วาระที่ ๔ | เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
๑. การพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ |
| วาระที่ ๕ | เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี) |

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗- ๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗
วันที่ ๒๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางภรภัทร เทืองน้อย	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน	
๒	นายอนุชัย ไต๋กั	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๓	นายอิทธิฐ อินดีคำ	หัวหน้าสำนักปลัด	
๔	นางสาวอารยา พิริยะกิริติกุล	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๕	นางประไพ ชินโฮง	นักทรัพยากรบุคคล	
๖	นางภัทรนันท์ เป็ดทิพย์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗

วันที่ ๒๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| ๑. นางภรภัทร เทืองน้อย | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น |
| ๒. นายอนุชัย ไต๋ก | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล |
| ๓. นายอิทธิรัฐ อินดีคำ | หัวหน้าสำนักปลัด |
| ๔. นางสาวอารยา พิริยะกัรติกุล | ผู้อำนวยการกองคลัง |
| ๕. นางประไพ ชินโฮ้ง | นักทรัพยากรบุคคล |
| ๖. นางภรณันท์ เป็ดทิพย์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน |

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม นางภรภัทร เทืองน้อย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ว่ามีความสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของแต่ละส่วนงาน

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

ประธานฯ

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น พิจารณาทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าแต่ละส่วนราชการได้กำหนดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ และปริมาณงานประกอบการกำหนดตำแหน่งให้มีความเหมาะสมตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล จึงเชิญคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประชุมพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ส่วนรายละเอียดขอเชิญปลัดพิจารณาชี้แจงในการประชุมต่อไปค่ะ

ปลัด อบต.น้ำซุ่น

สำหรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นการกำหนดตำแหน่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการวิเคราะห์จากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับจังหวัด และระดับนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเห็นว่าตำแหน่งที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ยุทธศาสตร์การพัฒนา นโยบายการบริหารงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒

ระเบียบวาระที่ ๔
ประธาน ฯ

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

เป็นการพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ มอบหมายให้เลขานุการ ได้แจ้งรายละเอียด ให้ที่ประชุมทราบ

กรรมการและเลขานุการ

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการพิจารณาโดยได้ทำการวิเคราะห์ปริมาณงานและจัดทำโครงสร้างอัตราใหม่ของแต่ละส่วนราชการเพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านช่วยกันพิจารณาตามความเหมาะสมเพื่อไม่ให้กระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ตามรายละเอียดเอกสารที่แนบมา ขอเชิญแต่ละกองเสนอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง โดยโครงสร้างและส่วนราชการเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน
- ๑.๓ งานนิติการ
- ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๘ งานบริหารสาธารณสุข

๒. กองคลัง

- ๒.๑ งานบริหารงานคลัง
- ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ๒.๔ งานบริหารทั่วไป

๓. กองช่าง

- ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๒ งานผังเมือง
- ๓.๓ งานการโยธา
- ๓.๔ งานช่างสุขาภิบาล
- ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบภายใน

กรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

ข้าราชการ

๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง

๑ อัตรา มีคนครอง

สำนักปลัด

๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ต้น

๑ อัตรา มีคนครอง

๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขพ.)

๑ อัตรา มีคนครอง

๓. นิติกร (ปก./ชก.)

๑ อัตรา -ว่างเดิม-

๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)

๑ อัตรา มีคนครอง

๕. นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)

๑ อัตรา -ว่างเดิม-

๖. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)

๑ อัตรา มีคนครอง

๗. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)

๑ อัตรา มีคนครอง

๘. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)

๑ อัตรา มีคนครอง

๙. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)

๒ อัตรา มีคนครอง

๑๐. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)

๑ อัตรา -ว่างเดิม-

๑๑. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)

๑ อัตรา -ว่างเดิม-

๑๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒ อัตรา -ว่างเดิม-

๑๓. ครูผู้ช่วย

๑ อัตรา -ว่างเดิม-

พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา

๑ อัตรา

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

๑ อัตรา

๓. ผู้ดูแลเด็ก

๑ อัตรา

พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป

๑. นักการภารโรง

๑ อัตรา

๒. คนงาน

๑๖ อัตราว่าง ๑๐

๓. พนักงานขับรถ

๕ อัตรา ว่าง ๔

๔. ครูผู้ดูแลเด็ก

๔ อัตรา ว่าง ๑

กองคลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ต้น

๑ อัตรา มีคนครอง

๒. นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)

๑ อัตรา -ว่างเดิม-

๓. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)

๑ อัตรา -ว่างเดิม-

๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)

๑ อัตรา มีคนครอง

๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)

๑ อัตรา -ว่างเดิม-

๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)

๒ อัตรา -ว่างเดิม-

พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๑ อัตรา

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

๑ อัตรา -ว่างเดิม-

กองช่าง

- | | |
|--|--------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ต้น | ๑ อัตรา -ว่างเดิม- |
| ๒. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) | ๑ อัตรา -ว่างเดิม- |
| ๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | ๑ อัตรา มีคนครอง |
| ๔. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | ๑ อัตรา -ว่างเดิม- |

พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป

- | | |
|----------|-----------------|
| ๑. คนงาน | ๒ อัตรา -ว่าง ๑ |
|----------|-----------------|

หน่วยตรวจสอบภายใน

- | | |
|-------------------------------------|--------------------|
| ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | ๑ อัตรา -ว่างเดิม- |
|-------------------------------------|--------------------|

ปลัด อบต.

ขอให้แต่ละสำนักและกองตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับลดภาระค่าใช้จ่าย ในการกำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะได้ไม่มีปัญหา ทางด้านค่าใช้จ่ายบุคลากร

ประธาน ฯ

ขอให้แต่ละกอง คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคลากรด้วย เพื่อจะได้ปรับลด ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรถ้าตำแหน่งไหนไม่จำเป็นหรือ สามารถปรับให้เป็น คนงานได้หรือใครมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นก็ขอให้ แต่ละกองพิจารณาด้วย

หัวหน้าสำนักปลัด
ผอ.กองคลัง
กองช่าง

สำนักปลัด มีอัตรากำลังเพียงพอ ไม่ขอเพิ่ม
กองคลัง มีอัตรากำลังเพียงพอ ไม่ขอเพิ่ม
กองช่าง ขอปรับอัตรากำลังเพิ่ม เนื่องจากมีการกิจและปริมาณมากขึ้น ประกอบ
อัตรากำลังเดิมมีไม่เพียงพอต่อภารกิจ เจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ จึงมีความจำเป็นต้องขอ
อัตรากำลังเพิ่ม ในตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง/ชง) จำนวน ๑ อัตรา

ประธาน ฯ

ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผน ฯ ได้พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละ
ส่วนและได้ประมาณการค่าใช้จ่าย ไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ ดังนั้นจึงขอมติที่ประชุม

ที่ประชุม

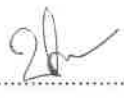
มีมติ เห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ สรุปมีการเสนอเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ดังนี้
เสนอกำหนดตำแหน่งใหม่ ดังนี้
นายช่างโยธา (ปง/ชง) จำนวน ๑ อัตรา

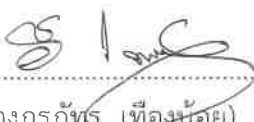
ตามที่ได้เสนอและมอบหมายให้ผู้ช่วยเลขานุการ ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง
รวมทั้งรายละเอียดปริมาณงานของตำแหน่งที่ต้องการ เสนอนายกองค์การบริหารส่วน
ตำบลน้ำซุ่น พิจารณาลงนามเพื่อขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วน
ตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามกำหนดต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕
ประธาน
ที่ประชุม

เรื่องอื่น ๆ
- มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่
ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ปิดประชุม ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดบันทึกการประชุม
(นางประไพ ชินโง่)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจบันทึกการประชุม
(นางรภัทร เทื่องน้อย)
ประธานกรรมการ