

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

อำเภอชูพันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังพนักงานตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำกรอบอัตรากำลังสามปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๐
๙. กรอบอัตรากำลังเดิม (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ -๒๕๖๐ ) เดิม	๑๕
๑๐. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบล (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ) ใหม่	๑๗
๑๑. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๒. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๓. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่	๓๐
๑๔. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๕
๑๕. ประกาศ คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง ภาคผนวก	๓๖
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	
- บันทึกถายงานการประชุม	

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา**

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้ (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ปริมาณของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนกำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองฯ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บรรลุผลตามพันธกิจที่จัดตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### ๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๔.๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

##### ๔.๒ ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๔.๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ

- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพที่มีมั่นคงถาวร

๔.๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

##### ๔.๓ ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๔.๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๔.๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔.๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๔.๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

##### ๔.๔ ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ

##### ๔.๕ ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๔.๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๔.๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

##### ๔.๖ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๖.๑ ไม่มีที่ทิ้งขยะทำให้ประชาชนทิ้งของไม่เป็นที่เป็นทาง

๔.๖.๒ น้ำในลำคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติมีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาลไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภคบริโภคได้

๔.๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

#### ความต้องการของประชาชน

##### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้าง

๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ องค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

## ๒. ความต้องการด้านการผลิต การเกษตร รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

## ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

## ๔. ความต้องการด้านน้ำอุปโภค - บริโภค เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปา

## ๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุด ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลดลง

๖.๒ ฝึกอบรมการจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

## ๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษา

เด็กวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา กำหนดวิธีดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีแลบำรุงทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑) )
๒. ให้มีน้ำดื่มเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑) )
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒) )
๔. ให้มีและบำรุงรักษาน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓) )
๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๔)๖ )
๖. การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

#### ๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ ( มาตรา ๖๗(๖) )
๒. ป้องกันโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๖๗(๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘(๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๖๘(๑๐))
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๕(๕))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา๑๖(๑๙))

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๓))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน (มาตรา ๖๘(๖))

๒. ให้มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๘))
๓. บำรุงและส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
๕. การท่องเที่ยว
๖. กิจกรรมกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
๗. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
๘. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

ดังนี้

#### ๕.๕ ด้านการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๑. คุ้มครองดูแลและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗๐))
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

#### ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
๔. การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๘))

#### ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓  
 มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่  
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการตลาดและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

ด้านการป้องกันปราบปรามยาเสพติดและโรคติดต่อ

## ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ทั้งสิ้น....๓๘...อัตรา (พนักงานส่วนตำบล ๑๘ อัตรา พนักงานครูส่วนตำบล ๗ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๑๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๘ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดย องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b></p>	<p><b>๑.สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</li> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p><b>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ ฝ่ายกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยการและประสานงาน</li> </ul>	

<p><b>๒. กองคลัง</b></p>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ ฝ่ายการบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ ฝ่ายตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานสอบทาน</li> </ul> <p><b>๒.๔ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๕ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<b>๓.๔ ฝ่ายผังเมือง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศูนย์เยาวชน</li> <li>- งานการกีฬา</li> <li>- งานฝึกอบรมพัฒนาการ</li> <li>- งานศูนย์วัฒนธรรม</li> </ul> <p><b>๔.๓ ฝ่ายกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> </ul>	
	<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> <p><b>๕.๑ ฝ่ายสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> </ul> <p><b>๕.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานปัญหาแรงงานในพื้นที่</li> </ul> <p><b>๕.๓ ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมอาชีพชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาสตรี</li> <li>- งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและประมาณงาน และความคุ้มค่าการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน	๑	อัตรา
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา

### ๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

#### พนักงานส่วนตำบล

๑.๑ หัวหน้าสำนักงานปลัด ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๒ นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๔ นิติกร ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๕ เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	จำนวน	๑	อัตรา
รวม พนักงานส่วนตำบล สำนักงานปลัด	จำนวน	๕	อัตรา

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๑	อัตรา

#### พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๑.๑ พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๒ นักการภารโรง	จำนวน	๑	อัตรา

#### พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๑. ยาม	จำนวน	๑	อัตรา
รวม พนักงานจ้างสำนักงานปลัด	จำนวน	๖	อัตรา

### ๒. กองคลัง

#### พนักงานส่วนตำบล

๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๓ นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๔ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๕ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
รวม พนักงานส่วนตำบล กองคลัง	จำนวน	๕	อัตรา

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา
รวม พนักงานจ้าง กองคลัง	จำนวน	๑	อัตรา

๓. กองช่างพนักงานส่วนตำบล

๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๒ นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
รวม พนักงานส่วนตำบลกองช่าง	จำนวน	๒	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๓.๑ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๒ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา
รวม พนักงานจ้างกองช่าง	จำนวน	๒	อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมพนักงานส่วนตำบล

๔.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๒ นักวิชาการศึกษา	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๓ ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๗	อัตรา
รวม พนักงานส่วนตำบลส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	จำนวน	๙	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๔.๑ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๓	อัตรา
๔.๒ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	อัตรา
รวม พนักงานจ้าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	จำนวน	๔	อัตรา

๕. กองสวัสดิการสังคม

๕.๑ กองสวัสดิการสังคม ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๕.๒ นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
รวม พนักงานส่วนตำบล กองสวัสดิการสังคม	จำนวน	๒	อัตรา

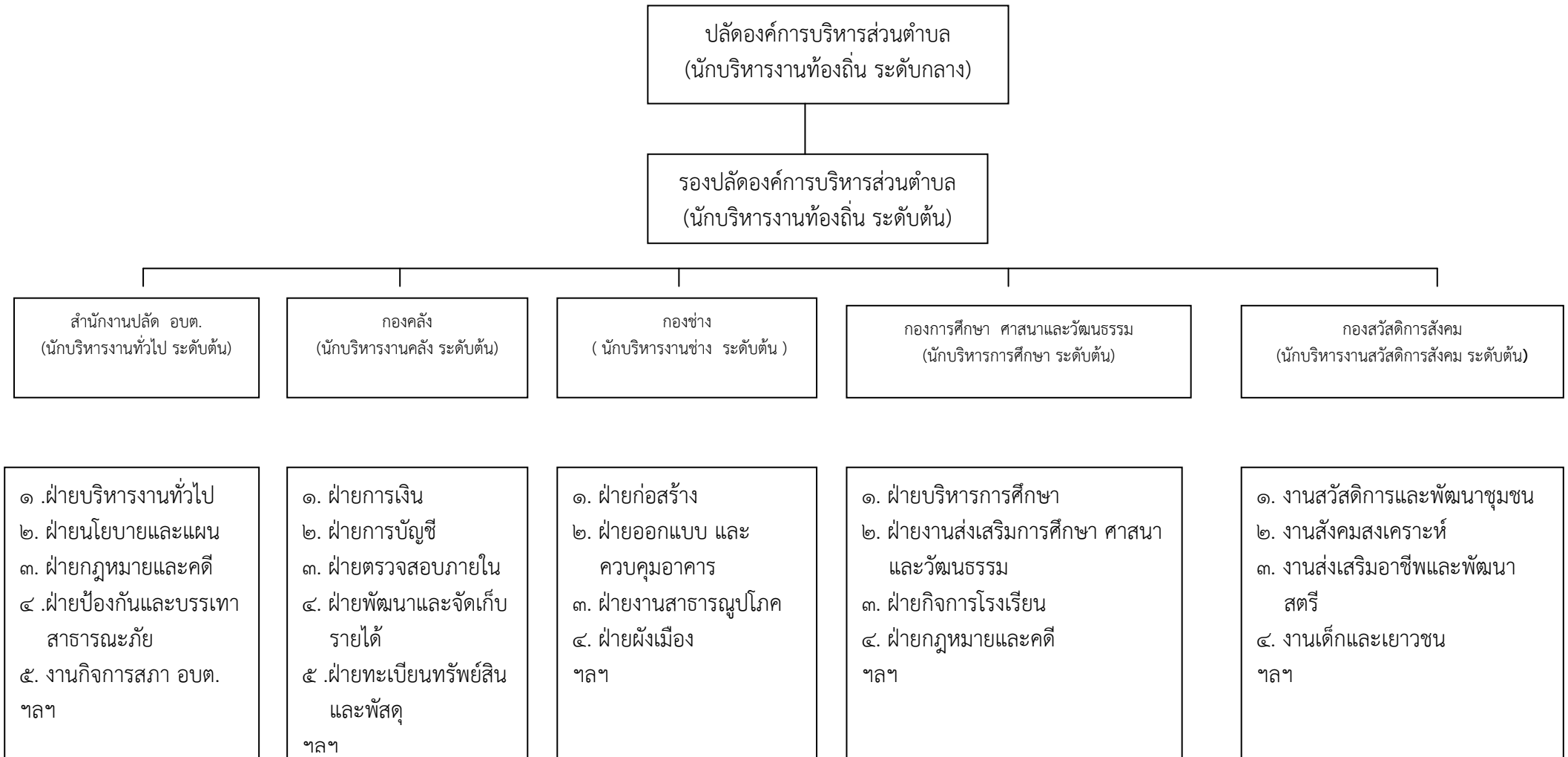
เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในอนาคต คาดว่าในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จะใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้งานบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งฯ มากกรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้



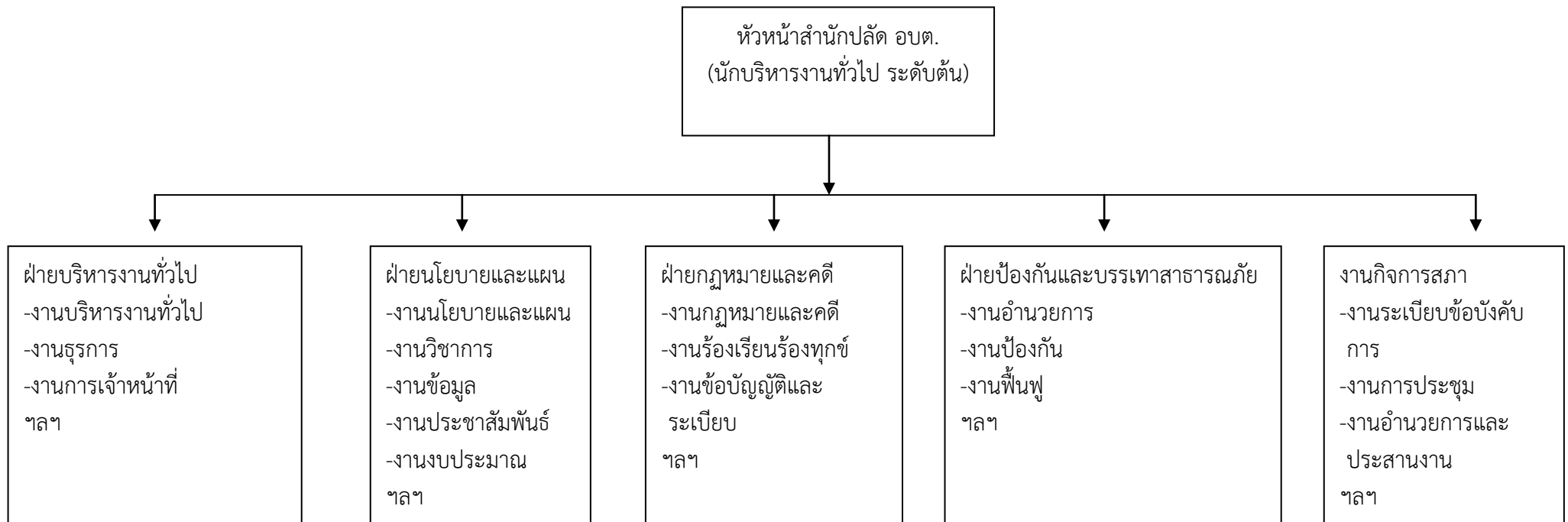
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครูผู้ดูแลเด็ก	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
- ครูผู้ดูแลเด็ก <u>พนักงานจ้าง</u>	๑	๑	๑	๑				
- ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>								
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓๘</b>	<b>๓๘</b>	<b>๓๘</b>	<b>๓๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



## โครงสร้าง สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



หัวหน้าสำนักงานปลัด ระดับต้น, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ , นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ , เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน

นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ตามภารกิจ)

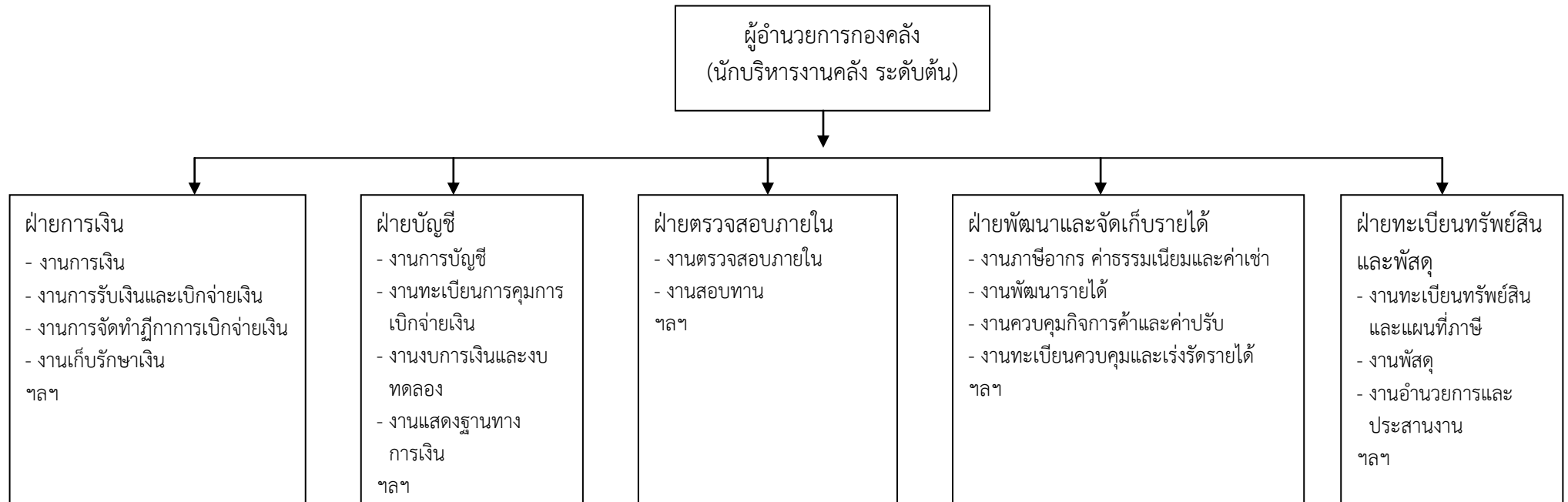
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร (ตามภารกิจ)

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) นักการภารโรง (ตามภารกิจ)

พนักงานขับรถ (ตามภารกิจ) , ยาม (ทั่วไป)

แห่ง	บริหาร	อำนวยความสะดวก	วิชาการ	ทั่วไป	ครู/บุคลากรทางการศึกษา	พนักงานจ้าง	
						ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๓	๑	-	๕	๑

## โครงสร้าง กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น ,

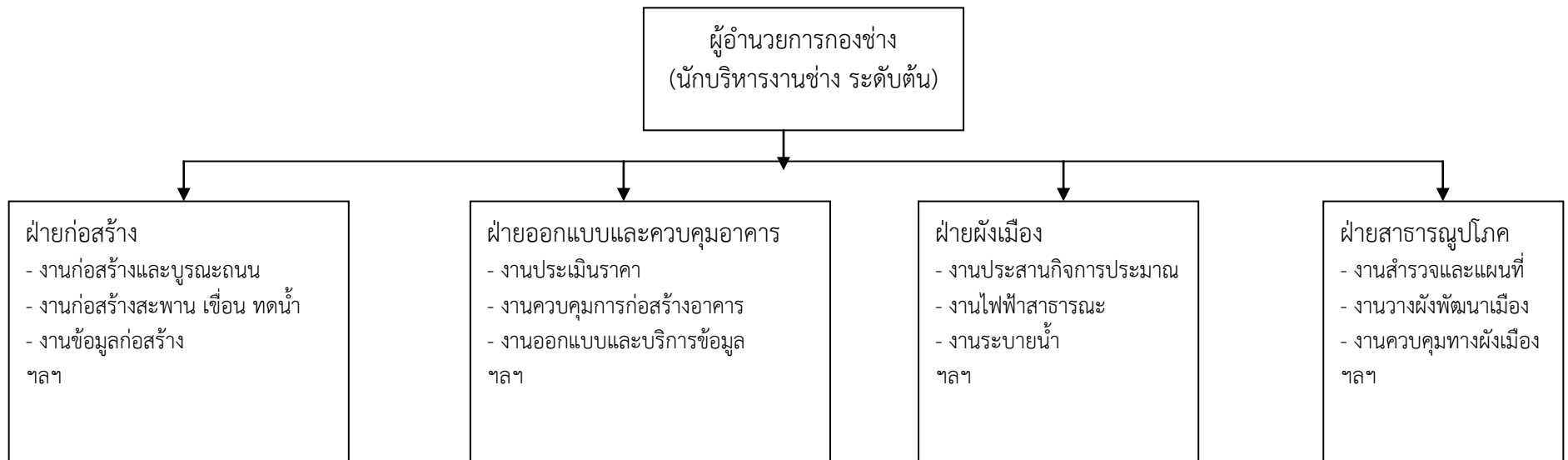
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ, นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ, เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน,

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ตามภารกิจ)

แห่ง	บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	ครู/บุคลากรทางการศึกษา	พนักงานจ้าง	
						ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๒	๒	-	๑	-

## โครงสร้าง กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



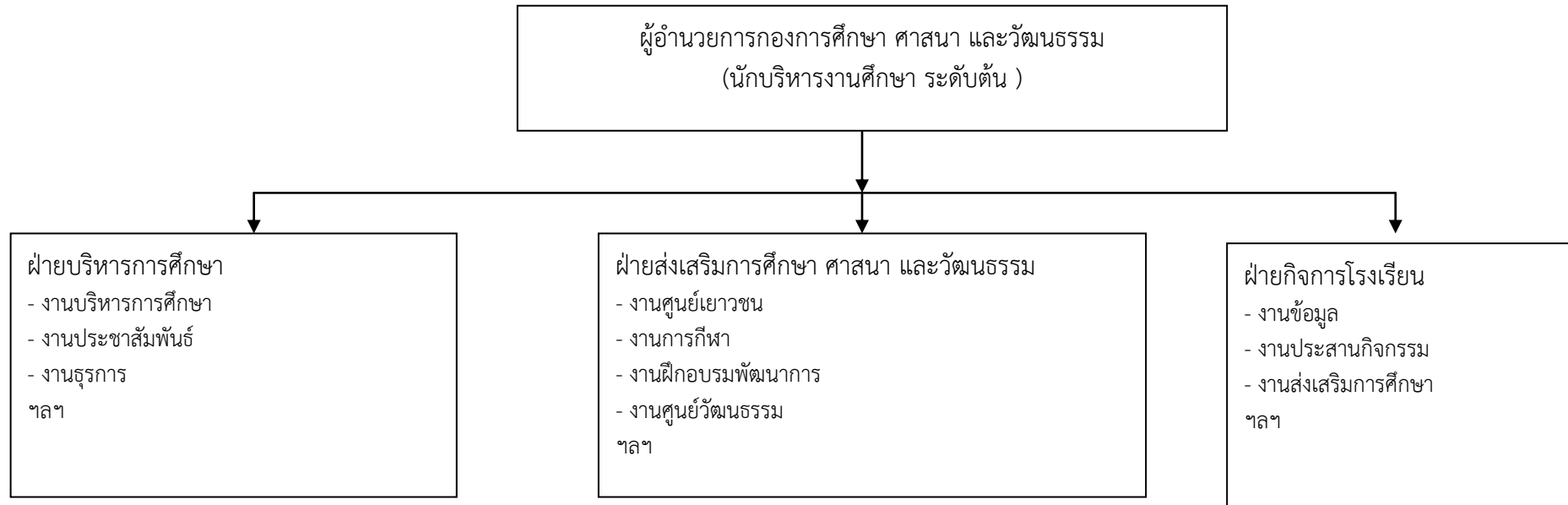
ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น

นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน

ผู้ช่วยนายช่างโยธา(ตามภารกิจ) ,ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ)

แห่ง	บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	ครู/บุคลากรทางการศึกษา	พนักงานจ้าง	
						ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	-	๒	-

## โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับต้น, นักวิชาการการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

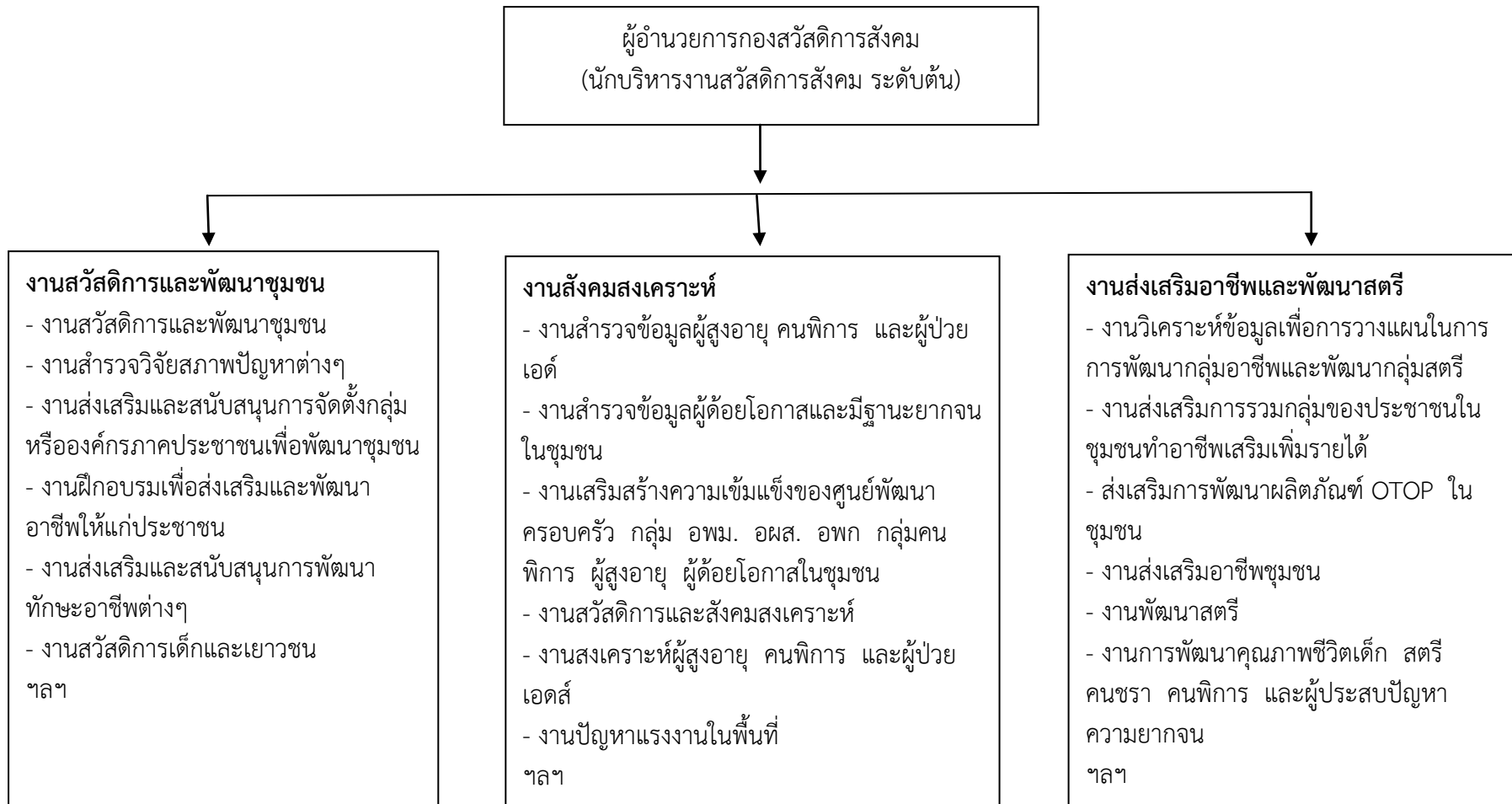
ครูผู้ดูแลเด็ก (๗)

หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ตามภารกิจ) (๑)

ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจ) (๓)

แห่ง	บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	ครู/บุคลากรทางการศึกษา	พนักงานจ้าง	
						ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	-	๗	๔	-

## โครงสร้าง กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น, นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

แห่ง	บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	ครู/บุคลากรทางการศึกษา	พนักงานจ้าง	
						ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	-	-	-	-

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชุนันท์ จังหวัดศรีสะเกษ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง สำนักงานปลัด

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายอนุสันต์ ศิริไทยเจริญสุข	ป.โท รัฐศาสตร์	๕๕๓๐๐๑๑๐๑๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น. (ปลัด อบต. )	กลาง	๕๕๓๐๐๑๑๐๑๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น. (ปลัด อบต. )	กลาง	๔๒๑,๐๘๐ (๓๕,๐๙๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	
๒	นายเฉลิม ไชโย	ป.ตรี นิติศาสตร์	๕๕๓๐๐๑๑๐๑๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น. (รองปลัด อบต. )	ต้น	๕๕๓๐๐๑๑๐๑๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น. (รองปลัด อบต. )	ต้น	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
	<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>											
๓	นางวันณา จันทนาม	ป.โท รัฐประศาสนษา	๕๕๓๐๑๒๑๐๑๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๕๕๓๐๑๒๑๐๑๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๔	นางสาวภัสสร บัวจันทร์	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	๕๕๓๐๑๓๑๐๑๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๕๕๓๐๑๓๑๐๑๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)			
๕	อัตรารว่าง	ป.ตรี	๕๕๓๐๑๓๑๐๕๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก	๕๕๓๐๑๓๑๐๕๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)			ว่าง
๖	นางสาวหนูจันทร์ วรรณมา	ป.ตรี รัฐศาสตร์	๕๕๓๐๑๓๑๐๓๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก.	๕๕๓๐๑๓๑๐๓๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐x๑๒)			
๗	นายธนกร ยศวิจิตร	ป.โท รัฐประศาสนษา	๕๕๓๐๑๔๑๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๕๓๐๑๔๑๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐x๑๒)			
	<b>พนักงานจ้างสำนักงานปลัด</b>											
๘	นายธีรนนท์ บุญขาว	ปวส. สัตวศาสตร์	-	ผช.จพง.การเกษตร (ตามภารกิจ)	-	-	ผช.จพง.การเกษตร (ตามภารกิจ)	-	๑๖๙,๔๔๐ (๑๔,๑๒๐x๑๒)			
๙	นายอิศรานูวัฒน์ วงษ์พันธ์	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	ผช.จพง.ธุรการ (ตามภารกิจ)	-	-	ผช.จพง.ธุรการ (ตามภารกิจ)	-	๑๓๘,๔๘๐ (๑๑,๕๔๐x๑๒)			
๑๐	นายอำพล บุญขาว	ปวช. ไฟฟ้ากำลัง	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ (ตามภารกิจ)	-	-	ผช.จหน.ป้องกันฯ (ตามภารกิจ)	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๙๐x๑๒)			
๑๑	นายธีระพงษ์ ปรีอประกิ	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถ (ตามภารกิจ)	-	-	พนักงานขับรถ (ตามภารกิจ)	-	๑๓๐,๘๐๐ (๑๐,๙๐๐x๑๒)			
๑๒	นายซอน แต้มงาน	ผู้มีทักษะ	-	นักการภารโรง (ตามภารกิจ)	-	-	นักการภารโรง (ตามภารกิจ)	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)			
๑๓	นายวิถียร นางแพง	ป.๖	-	ยาม (ทั่วไป)	-	-	ยาม (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			

## บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง กองคลัง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑๔	นางสาวกมลกาญจน์ พงษ์เพชร	ป.ตรี บริหาร	๕๕๓๐๔๓๒๐๑๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๕๕๓๐๔๓๒๐๑๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๑๕	อัคราว่าง	-	๕๕๓๐๔๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๕๕๓๐๔๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)			ว่าง
๑๖	อัคราว่าง	-	๕๕๓๐๔๓๒๐๔๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๕๕๓๐๔๓๒๐๔๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๑๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)			ว่าง
๑๗	อัคราว่าง	-	๕๕๓๐๔๔๒๐๔๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๕๕๓๐๔๔๒๐๔๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)			ว่าง
๑๘	อัคราว่าง	-	๕๕๓๐๔๔๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง./ชง.	๕๕๓๐๔๔๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)			ว่าง
	<b>พนักงานจ้างกองคลัง</b>											
๑๙	นางจินดารัตน์ เพชรล้วน	ปวช.	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (ตามภารกิจ)	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (ตามภารกิจ)	-	๑๓๑,๕๒๐ (๑๐,๙๖๐x๑๒)			

## บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง กองช่าง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๒๐	ว่าที่ร้อยตรี สมทัย สุวรรณคำ	ป.ตรี ก่อสร้าง	๕๕๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๕๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๒๑	นายกิตติศักดิ์ ถนนอมศิลป์	ปวช.	๕๕๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๕๕๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐x๑๒)			
	<b>พนักงานจ้างกองช่าง</b>											
๒๒	นายมณีโชติ เพชรล้วน	ปวช. ไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ)	-	๑๓๗,๗๖๐ (๑๑,๔๘๐x๑๒)			
๒๓	นายปรีชา คณานินทร	ปวช. โยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา (ตามภารกิจ)	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๙๐x๑๒)			

## บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๔	นางดวงจันทร์ นันทสิงห์	ป.ตรี	๕๕๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ)	ต้น	๕๕๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ)	ต้น	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๒๕	นางวิไลรัตน์ วงษ์จันทร์	ป.โท การบริหารการศึกษา	๕๕๓๐๘๓๘๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๕๓๐๘๓๘๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)			
๒๖	นางสุภารัตน์ เรือนรส	ป.โท การบริหารการศึกษา	๓๓-๒-๐๐๘๐	ครู	ค.ศ.๑	๓๓-๒-๐๐๘๐	ครู	ค.ศ.๑	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๒๗	นางยุวรัตน์ จิตดีพัฒน์	ป.ตรี ปฐมวัย	๓๓-๒-๐๐๘๑	ครู	ค.ศ.๑	๓๓-๒-๐๐๘๑	ครู	ค.ศ.๑	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๒๘	นางวรรณทนา ปรีอปรัก	ป.ตรี ปฐมวัย	๓๓-๒-๐๐๘๒	ครู	ค.ศ.๑	๓๓-๒-๐๐๘๒	ครู	ค.ศ.๑	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๒๙	นางพนิต ทองแพรว	ป.ตรี ปฐมวัย	๓๓-๒-๐๔๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	๓๓-๒-๐๔๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๓๐	นางธิตินันท์ วงษ์จันทร์	ป.ตรี ปฐมวัย	๓๓-๒-๐๔๑๕	ครู	ค.ศ.๑	๓๓-๒-๐๔๑๕	ครู	ค.ศ.๑	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๓๑	นางธัชชา สีเขียว	ป.โท การบริหารการศึกษา	๓๓-๒-๐๔๑๖	ครู	ค.ศ.๑	๓๓-๒-๐๔๑๖	ครู	ค.ศ.๑	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๓๒	นางฐิตินันท์ ใจต่าง	ป.ตรี ปฐมวัย	๓๓-๒-๐๔๑๗	ครู	ค.ศ.๑	๓๓-๒-๐๔๑๗	ครู	ค.ศ.๑	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ
	<b>พนักงานจ้างกอง การศึกษา</b>											
๓๓	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผช.ทน.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผช.ทน.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้)	-	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๓๔	น.ส.นิภาพร วงษ์จันทร์	ป.ตรี ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้)	-	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๓๕	น.ส.รุ่งฤดี วงษ์จันทร์	ป.โท การบริหารการศึกษา	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้)	-	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๓๖	นางมะลิทอง วงษ์จันทร์	ป.ตรี ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้)	-	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ

## บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง กองสวัสดิการสังคม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๗	นางสาวรภัศรพรรณ เสนคราม	ป.โท รัฐศาสตร์	๕๕๓๑๑๒๑๐๕๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๕๓๑๑๒๑๐๕๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๓๘	นายฐิติติพงษ์ มนทอง	ป.ตรี ศิลปศาสตร บัณฑิต	๕๕๓๑๑๓๘๐๑๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๕๓๑๑๓๘๐๑๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ x๑๒)			



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสดรับประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

## ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย.

.....

ภาคผนวก



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภوخุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ.....

ที่ ศก.๘๒๕๐๑/.....วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

### เรื่องเดิม

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติม(ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

### ข้อเท็จจริง

อำเภอฯแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จำนวน ๓ เล่ม พร้อมบัญชีเสนอขอความเห็นชอบฯตามแบบฯ โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel และบันทึกข้อมูลลงใน CD-ROM (กรณีตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันให้ทำเป็นแถบสีเหลือง) จัดส่งให้อำเภอทราบภายในวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๐

### ข้อเสนอ/พิจารณา

-เพื่อโปรดพิจารณา

(นายธนกร ยศวิจิตร)

(นางวันณา จันทนาม)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นของ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นายเฉลิม ไชโย)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

- ความเห็นของ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นายอนุสันต์ ศิริไทยเจริญสุข)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

( ) อนุมัติ

( ) ไม่อนุมัติ เพราะ

(ลงชื่อ)

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา

ที่ ๓๔๙ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติม(ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนฉบับเดิมจะครบกำหนด และเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

- |                                 |   |               |
|---------------------------------|---|---------------|
| ๑. นายสุกิจ แพงมาก              | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา       | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายอนุสันต์ ศิริไทยเจริญสุข  | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา       | กรรมการ       |
| ๓. นางสาวกมลกาญจน์ พงษ์เพชร     | ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ       |
| ๔. ว่าที่ร้อยตรี สมทัย สุวรรณคำ | ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ       |
| ๕. นางดวงจันทร์ นันทสิงห์       | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ       |
| ๖. นางสาวรภัศวรรณ เสนคราม       | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม            | กรรมการ       |
| ๗. นางวันฉมา จันทนาม            | หัวหน้าสำนักปลัด                        | กรรมการ       |
| ๘. นายธนกร ยศวิจิตร             | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน               | เลขานุการ     |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
และกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)  
เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุกิจ แพงมาก	นายก อบต.		ประธาน
๒	นายอนุสันต์ ศิริไทยเจริญกุล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๓	นางสาวกมลกาญจน์ พงษ์เพชร	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	ว่าที่ ร้อยตรี สมทัย สุวรรณคำ	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางดวงจันทร์ นันทสิงห์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๖	นางสาวรภัทรวรรณ เสนคราม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๗	นางวันฉวี จันทนาม	หัวหน้าสำนักงานปลัด		กรรมการ/เลขานุการ

เริ่มประชุม

เวลา ๑๐.๓๐ น.

- นายสุกิจ แพงมาก ประธาน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
กล่าวเปิดการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๑. การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ประธาน

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ ข้อ ๒๑ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุง

การกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลี่ยจากตำแหน่งอื่นได้ และไม่เป็นภาระทางงบประมาณ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา ให้ความเห็นชอบก่อน ในวันที่จึงได้เชิญคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มาประชุมเพื่อพิจารณาว่าส่วนราชการใด หรือสำนักไหนที่จะขอปรับปรุงกำหนด อัตรากำลังเพิ่ม นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ซึ่งได้จัดทำขึ้นและได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลนิกมพัฒนา และเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการพัฒนา พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเสนอ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความ เห็นชอบต่อไป

หัวหน้าสำนักงานปลัด ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ การกำหนดตำแหน่งใดให้ คำนึงถึงปริมาณคุณภาพ และภาระค่าใช้จ่าย ซึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลนิกมพัฒนา มี ภาระค่าใช้จ่ายรวมในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔๙ ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๑๓ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗๓ ประกอบกับการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิกมพัฒนามีภารกิจเพิ่มมากขึ้น มีภารกิจด้าน งานจัดการทั่วไป เช่นงานประสานงาน งานรับรอง งานทรัพยากรบุคคลการเตรียมงาน ประชุม งานติดต่อนัดหมาย จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่มในกรอบอัตรากำลังสามปี คือ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป เพื่อเป็นการปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้องกับ โครงสร้างส่วนราชการต่อไป ก็ขอให้แต่ละส่วนได้เสนอและชี้แจงเหตุผลความจำเป็นด้วย

ผู้อำนวยการกองคลัง กองคลังมีตำแหน่งและบุคลากรเพียงพอเพียงพอกับปริมาณงานแล้ว ยังไม่ขอ กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม

ผู้อำนวยการกองช่าง กองช่างมีตำแหน่งและบุคลากรเพียงพอเพียงพอกับปริมาณงานแล้ว ยังไม่ขอ กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม

หัวหน้าส่วนการศึกษาฯ สำหรับส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เรามีบุคลากรเหมาะสมและเพียงพอ กับ ปริมาณงานแล้ว ยังไม่ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

หัวหน้าสำนักงานปลัด ซึ่งหากวิเคราะห์ปริมาณงานต่างๆแล้วถือว่าเหมาะสม ตามปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนิกมพัฒนา ที่อยู่ใกล้แหล่งการขยายตัวของชุมชนและความเจริญ ต่างๆ ประกอบกับเมื่อวิเคราะห์ถึงค่าใช้จ่าย ในด้านบริหารงานบุคคล จะอยู่ที่ร้อยละ ๒๖.๗๓ ซึ่งถือว่าเหมาะสมและไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ตามที่กฎหมายกำหนด

ประธาน สรุปลแล้วมีทางสำนักงานปลัด ขอ กำหนดเพิ่ม ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ผมจะขอมติที่ประชุมว่าเห็นควรให้กำหนดเพิ่มตำแหน่งตามที่กล่าวข้างต้นหรือไม่ ถ้าเห็น ด้วยขอให้ทุกท่านยกมือครับ

มติที่ประชุม	มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ปรับปรุงครั้งที่๔ ดังนี้ ให้กำหนดเพิ่มตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
ประธาน	ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่สละเวลาเข้าร่วมประชุมพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อที่ประชุมได้มีมติให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ แล้วก็จะได้นำดำเนินการรายงานขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ต่อไป
ที่ประชุม	รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๕	เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี) - ไม่มี
เลิกประชุม	เวลา ๑๒.๓๐ น.

ลงชื่อ ผู้บันทึกรายงานการประชุม  
(นางวันณา จันทนาม)  
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด

ลงชื่อ ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นายสุกิจ แพงมาก)  
ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ไม่เอา/ เอาตัวใหม่ทำแล้ว

บัญชีเสนอขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ในการประชุม ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษ ครั้งที่ /๒๕๕๙ วันที่

ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	ความเห็นอนุฯ	
			เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕๕๓๐๑๓๑๐๑๐๐๑	สำนักงานปลัด		

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐	๓๑,๑๐๐,๐๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน	๘,๒๘๗,๑๐๔
ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน	๒๖.๗๓
จำนวนหมู่บ้าน	๑๐.๐๐
จำนวนพื้นที่ (ตร.กม.)	๒๔.๓๐
ประชากร(รวม)	๔,๓๔๓
ชาย	๒,๑๙๖
หญิง	๒,๑๔๗
รายได้ในปีที่ผ่านมาไม่รวมเงินอุดหนุน	๑๓,๓๑๗,๙๓๙.๒๐

