

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
อำเภอขุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง	๒๙

ภาคผนวก

- สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล
- สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล
- สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
- สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)
- สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เรื่อง รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าง
- สำเนากรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- สำเนากรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
- เอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอเขชนันท์ จังหวัดศรีสะเกษ

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้ (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (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 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง 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 ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บรรลุผลตามพันธกิจที่จัดตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ 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 การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมี กระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลา มาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อน จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับ ภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรือ งานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้อง ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วน ราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุ จำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การ กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๖.๔ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนด กรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineering) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ 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
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพที่มั่นคงถาวร
- 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 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย 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 คลองตันเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้าง

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ องค์กรโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังหินคลุก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

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 กำจัดยุงลาย และรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- 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 และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ อนุรักษ์ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลง
- ๖.๒ ฝึกอบรมการจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนครพัฒนาเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก Swot องค์การบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา กำหนดวิธีดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงทางน้ำ และทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
๒. ให้มีน้ำดื่มเพื่ออุปโภคบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๔ (๖))
๖. การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
๒. ป้องกันโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๖๗ (๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ 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 (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน (มาตรา ๖๘ (๖))
๒. ให้มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๘))
๓. บำรุงและส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. การท่องเที่ยว
๖. กิจกรรมกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
๗. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
๘. การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครองดูแลและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗๐))
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(มาตรา ๖๗ (๒))

๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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
๔. ด้านการป้องกันปราบปรามยาเสพติดและโรคติดต่อ

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ทั้งสิ้น....๓๙...อัตรา (พนักงานส่วนตำบล ๑๙ อัตรา พนักงานครูส่วนตำบล ๗ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๑๓ อัตรา) รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๙ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดย องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมี ปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานดับเพลิง และกู้ภัย ๑.๕ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานดับเพลิง และกู้ภัย ๑.๕ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานประชาสัมพันธ์ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานประชาสัมพันธ์ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานพัฒนาสตรี - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานพัฒนาสตรี - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน	
	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและประมาณงาน และความคุ้มค่าการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

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

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล

๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๒ นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๔ นิติกร ปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๕ เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
รวม พนักงานส่วนตำบลสำนักงานปลัด	จำนวน ๕ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ

๑.๑ พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๒ นักการภารโรง	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๑. ยาม	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๒ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา
รวม พนักงานจ้างสำนักงานปลัด	จำนวน ๗ อัตรา

๒. กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๓ นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ	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. กองช่าง**พนักงานส่วนตำบล**

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 และวัฒนธรรม**พนักงานส่วนตำบล**

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

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ**พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ**

๔.๑ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๓ อัตรา
รวม พนักงานจ้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	จำนวน ๓ อัตรา

๕. กองสวัสดิการสังคม

๕.๑ กองสวัสดิการสังคม ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๕.๒ นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
รวม พนักงานส่วนตำบล กองสวัสดิการสังคม	จำนวน ๒ อัตรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๖.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
รวม พนักงานส่วนตำบล หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ อัตรา

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในอนาคตคาดว่าในระยะเวลา ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) จะใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คําค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้งานบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งฯ มากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</u>								
- หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถ (ประเภทผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักการภารโรง (ประเภทผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								ว่างเดิม ว่างเดิม
- ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								ว่างเดิม ว่างเดิม
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
- ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ว่าง ๑
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</u>								ว่างเดิม
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครู	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่างเดิม ว่าง ๑
<u>พนักงานจ้าง</u>								
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>								
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								ว่างเดิม
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	

๙. การกระจายจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้าง ที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี				อัตราค่าจ้าง เดิม/ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๖๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๒๘๗,๖๐๐	๓๐๗,๑๖๐	๓๒๖,๗๒๐	๗๐๗,๓๘๐				
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๔,๕๖๐	๔๘๓,๐๐๐	๔๙๖,๓๒๐	๙๕๑,๓๒๐				
	สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)																						
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๙๒๙,๓๖๐				
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๓๑๒,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๒๓,๖๐๐	๓๒๔,๑๖๐	๓๒๖,๗๖๐	๖๔๗,๓๖๐				
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๓๖๐	๘,๗๖๐	๒๙๙,๐๐๐	๓๐๐,๕๖๐	๓๐๒,๓๒๐	๖๐๑,๓๒๐				
๖	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๑๘๙,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๘๐	๘,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๐๘,๐๐๐	๒๑๐,๖๘๐	๔๑๗,๑๖๐				
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑	๑	๔๒๖,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๕๕๓,๖๘๐	๕๕๗,๔๘๐	๕๖๑,๘๘๐	๑,๐๗๕,๘๘๐				
	พนักงานจ้าง																						
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๐,๘๐๐	๑๕๑,๘๐๐	๓๐๑,๐๘๐				
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๙,๒๘๐	๑๖๐,๕๒๐	๑๖๑,๕๒๐	๓๑๒,๐๔๐				
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๙,๒๘๐	๑๖๐,๕๒๐	๑๖๑,๕๒๐	๓๑๒,๐๔๐				
๑๑	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๔๔,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๒,๐๐๐	๓๑๓,๐๔๐				
๑๒	นักการภารโรง (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๓๗,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๕๘,๘๐๐	๑๕๙,๒๘๐	๑๖๐,๕๒๐	๓๑๑,๐๔๐				
๑๓	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๓๑๖,๐๐๐				
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๓๑๖,๐๐๐	ว่าง			
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๖,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๙๗๐,๓๒๐	๙๗๐,๘๐๐	๙๗๑,๓๒๐	๑,๙๔๑,๓๒๐				
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๕๖๐	๙,๘๐๐	๔๘๐,๘๐๐	๔๘๑,๓๒๐	๔๘๑,๘๐๐	๙๗๓,๘๐๐				
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๕๕๓,๖๘๐	๕๕๔,๒๐๐	๕๕๔,๘๐๐	๑,๐๖๑,๓๖๐				

รวม

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)				ค่าใช้จ่ายรวม (ข)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๓๒	หน่วยตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๕๐	๔,๕๕๐	๔,๕๕๐	๔,๕๕๐	๓๖๔,๘๗๐	๓๖๔,๘๗๐	๓๖๔,๘๗๐	๓๖๔,๘๗๐	ว่าง
	รวม		๓๙	๓๔	๓,๐๘๖,๕๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	๒๔๔,๓๘๐	๒๔๔,๓๘๐	๒๔๔,๓๘๐	๒๔๔,๓๘๐	๘,๖๖๘,๒๑๐	๘,๖๖๘,๒๑๐	๘,๖๖๘,๒๑๐	๘,๖๖๘,๒๑๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																๑,๒๗๐,๒๓๒	๑,๒๗๐,๒๓๒	๑,๒๗๐,๒๓๒	๑,๒๗๐,๒๓๒	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๙,๙๓๘,๔๔๒	๙,๙๓๘,๔๔๒	๙,๙๓๘,๔๔๒	๙,๙๓๘,๔๔๒	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของประมาณ																๒,๓๘๔,๕๔๔	๒,๓๘๔,๕๔๔	๒,๓๘๔,๕๔๔	๒,๓๘๔,๕๔๔	

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน

๓๔,๑๒๕,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน

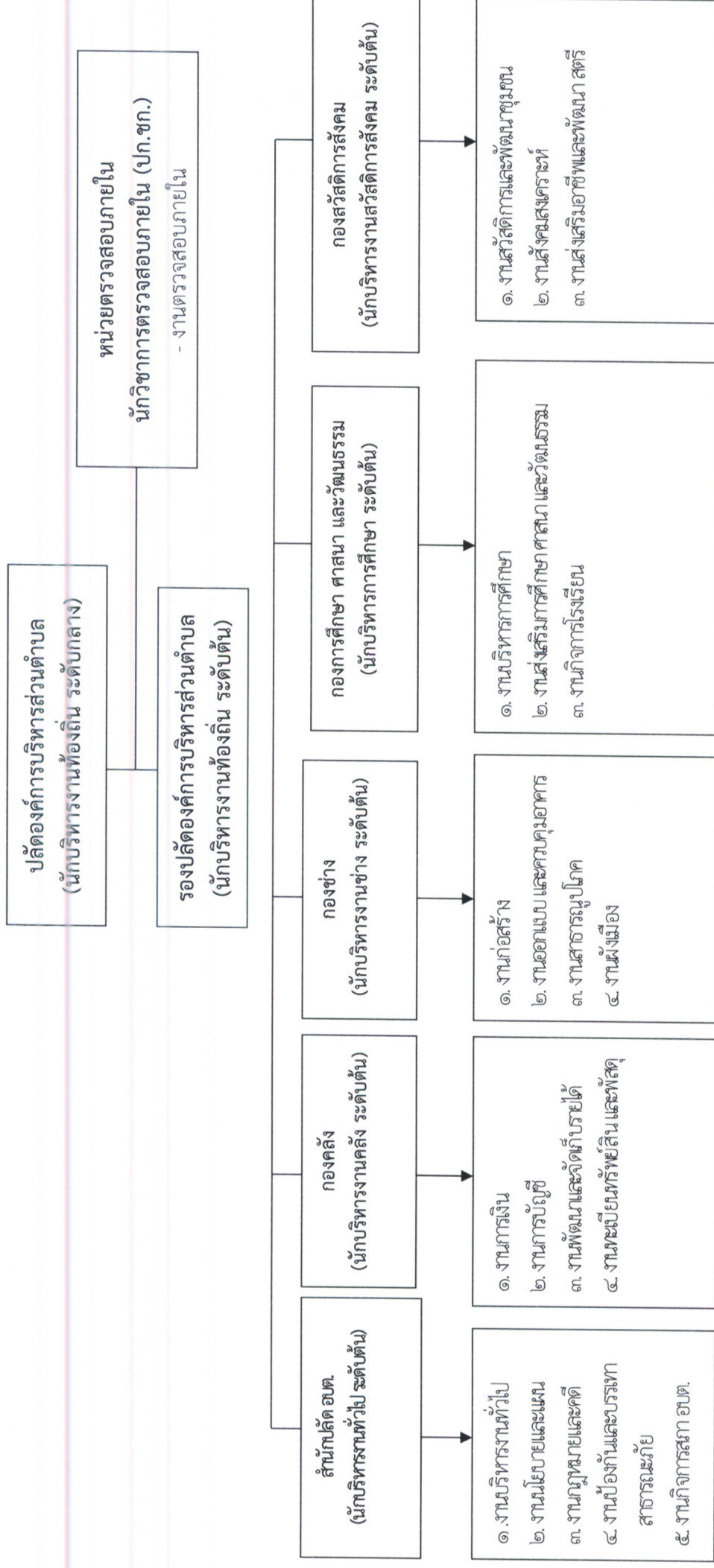
๓๕,๘๓๑,๒๕๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน

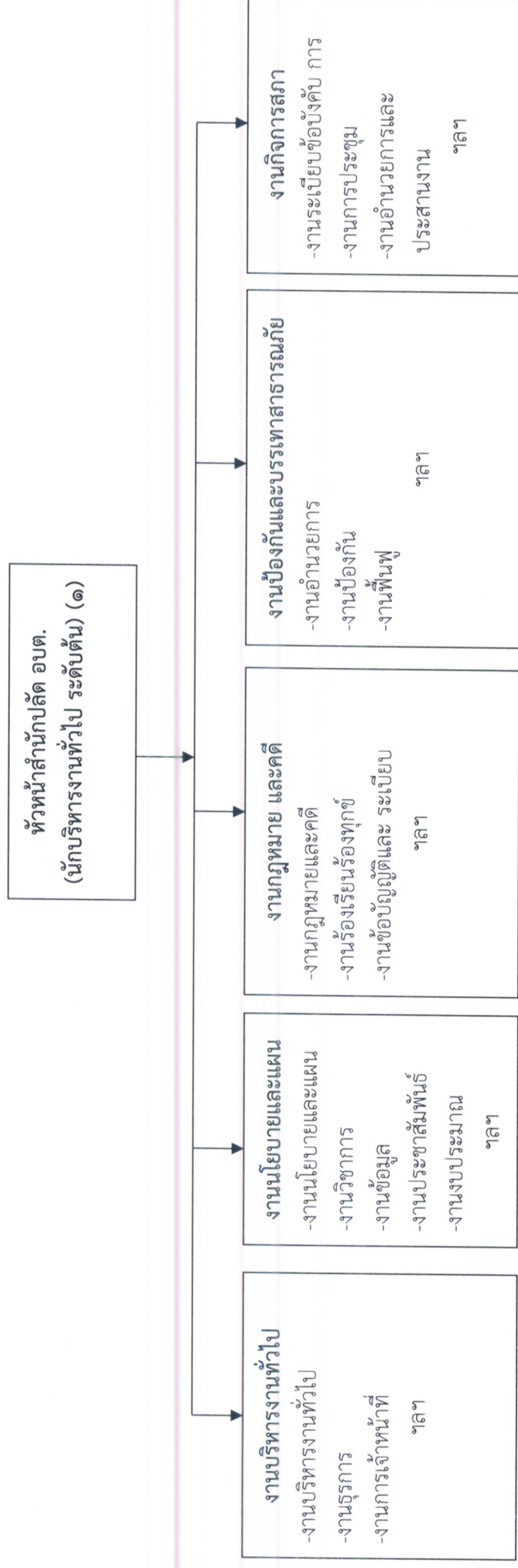
๓๗,๖๒๒,๘๑๓ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ, นิติกรปฏิบัติการ

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ตามภารกิจ)

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร (ตามภารกิจ)

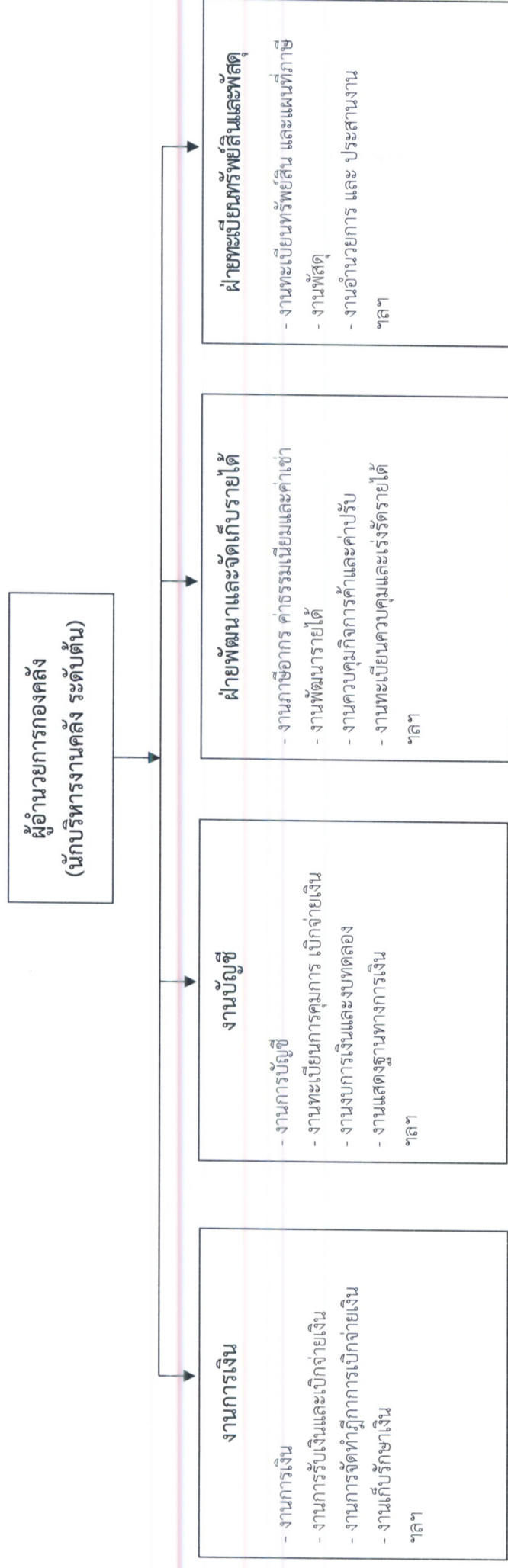
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ)

นักการภารโรง (ตามภารกิจ)

พนักงานขับรถ (ตามภารกิจ), ยาม (ทั่วไป), พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)

แห่ง	บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	ครู/บุคลากรทางการศึกษา	พนักงานจ้าง	
						ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๓	๑	-	๕	๒

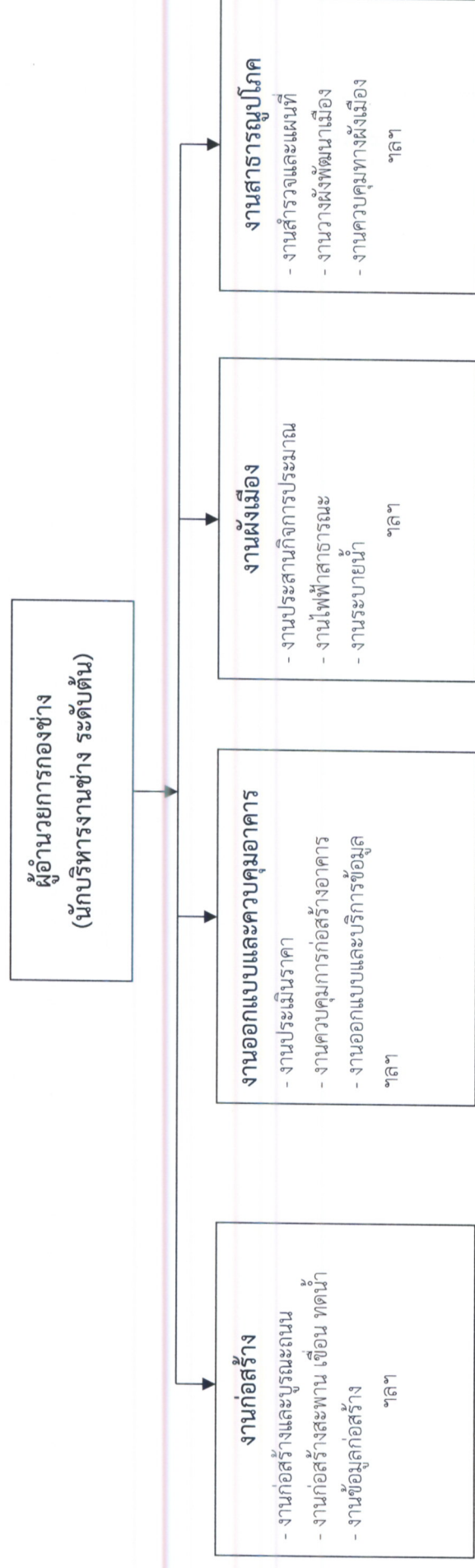
โครงสร้าง กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ตามภารกิจ)

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

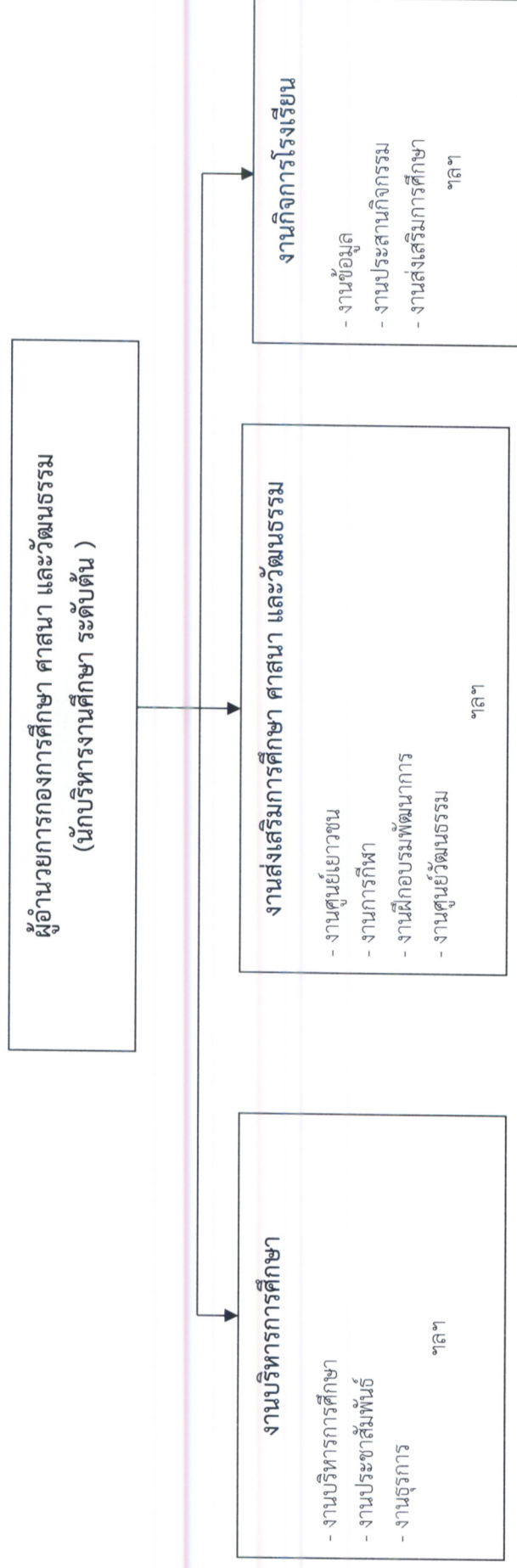
โครงสร้าง กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ)
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ)

แหล่ง จำนวน	บริหาร	อำนวยความสะดวก	วิชาการ	ทั่วไป	ครู/บุคลากรทางการศึกษา	พนักงานจ้าง	
						ตามภารกิจ	ทั่วไป
	-	๑	-	๑	-	๒	-

โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับต้น,

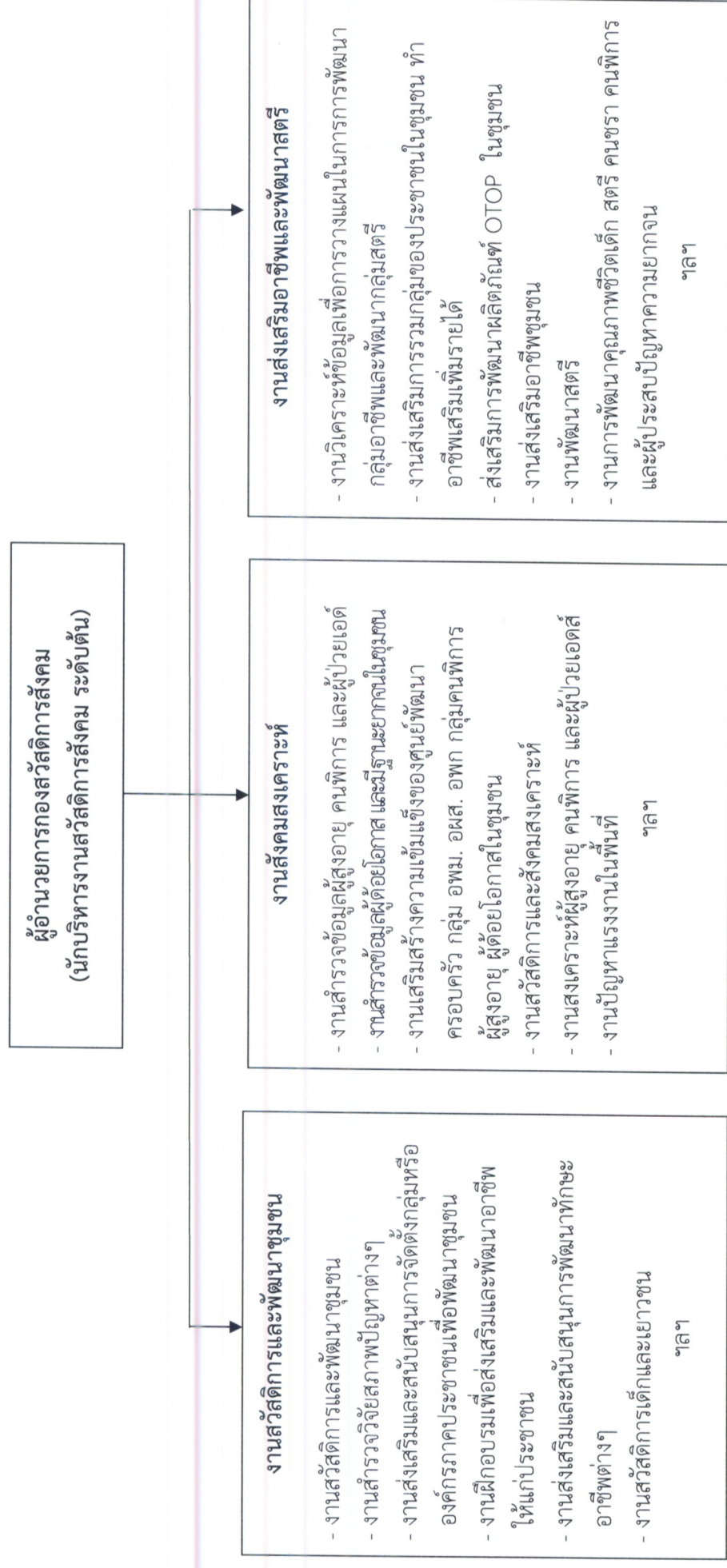
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

ครู (๓)

ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจ) (๓)

แห่ง	บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	ครู/บุคลากรทางการศึกษา	พนักงานจ้าง	
						ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	-	๗	๓ (ว่าง ๑)	-

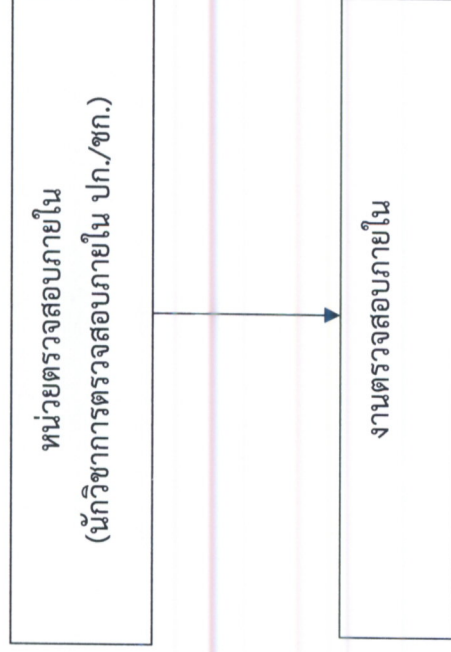
โครงสร้าง กองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น,
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ

แห่ง	บริหาร	จำนวนการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง	
					ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	-	-	-

โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน



นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

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

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินอื่น ๆ	
๑	นายวิชา เวียงโคสูง	ปโท รัฐศาสตร์	๕๕๓๐๐๑๑๑๑๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น. (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๕๓๐๐๑๑๑๑๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๑,๙๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	
๒	นายเฉลิม ไชโย	ปโท นิติศาสตร์	๕๕๓๐๐๑๑๑๑๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น. (รองปลัด อบต.)	ต้น	๕๕๓๐๐๑๑๑๑๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
๓	นางวันนา จันทนาม	ปโท รัฐประศาสนฯ	๕๕๓๐๑๒๑๑๑๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๕๕๓๐๑๒๑๑๑๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๔	นางสาวนิสสร บัวจันทร์	ปตรี บริหารธุรกิจ	๕๕๓๐๑๓๑๑๑๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๕๕๓๐๑๓๑๑๑๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐x๑๒)	-	-	
๕	นางสาวสิริยาพร แสนแสงจันทร์	ปตรี นิติศาสตร์	๕๕๓๐๑๓๑๑๐๕๐๐๑	นิติกร	ปก.	๕๕๓๐๑๓๑๑๐๕๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐x๑๒)	-	-	
๖	นางสาววรรณพร วรรณ	ปตรี รัฐศาสตร์	๕๕๓๐๑๓๑๑๐๓๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๕๕๓๐๑๓๑๑๐๓๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๑๒,๙๖๐ (๒๖,๐๘๐x๑๒)	-	-	
๗	นายธนากร ยศกิจกร	ปโท รัฐประศาสนฯ	๕๕๓๐๑๔๑๑๑๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๕๕๓๐๑๔๑๑๑๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๔๒๖,๘๘๐ (๓๕,๕๕๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
๘	นางสาวชนัดดา เสาร์สุทธิ์	ปตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานภาษศร (ตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานภาษศร (ตามภารกิจ)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๙	นางสาววิมลดา ขามน	ปส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ)	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	
๑๐	นายสุรเชษฐ สยามพงษ์	ปส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน (ตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน (ตามภารกิจ)	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	
๑๑	นายธีระพงษ์ บริรักษ์	ผู้มทักษะ	-	พนักงานขับรถ (ตามภารกิจ)	-	-	พนักงานขับรถ (ตามภารกิจ)	-	๑๕๔,๘๐๐ (๑๒,๙๐๐x๑๒)	-	-	
๑๒	นายดอนเด่นมงาม	ผู้มทักษะ	-	นักการภารโรง (ตามภารกิจ)	-	-	นักการภารโรง (ตามภารกิจ)	-	๑๓๗,๕๒๐ (๑๑,๔๖๐x๑๒)	-	-	
๑๓	นายวิภากร นางแพง	ป๖	-	ยาม (ทั่วไป)	-	-	ยาม (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๔	ว่าง	ไม่กำหนดวุฒิ	-	พนักงานขับรถอีกสองคน (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถอีกสองคน (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
กองคลัง											
๑๕	นางสาวสมลาภญณ์ พงษ์เพชร	ป.ตรีบริหาร	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-
๑๖	นางสาวณัฐนิชาห์ ไกรส	ป.ตรี	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑๔๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-
๑๗	นางสาวศิริวิทย์ สีนาก	ป.ตรี	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-
๑๘	ว่าง	-	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ข.ง.	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ข.ง.	๒๔๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	ว่างเดิม
๑๙	ว่าง	-	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ข.ง.	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ข.ง.	๒๔๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	ว่างเดิม
พนักงานล้างของคลัง											
๒๐	นางจินดารัตน์ ธีรรัตน์	ป.ตรีบริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ตามภารกิจ)	-	๑๕๔,๘๐๐ (๑๒,๙๐๐x๑๒)	-	-

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน	
๒๑	ว่าที่ร้อยตรี สมชัย สุวรรณคำ	ป.โท ก่อสร้าง	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-		
๒๒	นายกิตติศักดิ์ ถนนอมศิลป์	ปวช.	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)	-		
พนักงานจ้างกองช่าง												
๒๓	นายมนัสโชติ เพชรล้วน	ปวช. ไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ)	-	๑๖๑,๒๘๐ (๑๓,๔๔๐x๑๒)	-		
๒๔	นายปรีชา คมนันทร	ปวช. โยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา (ตามภารกิจ)	-	๑๔๖,๗๖๐ (๑๒,๒๓๐x๑๒)	-		

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินที่เลื่อน/ เงินขาดบนเงิน	
๒๕	ว่าง	ป.ตรี	๕๕๓๐๘๒๑๐๗๐๑๑	นักบริหารการศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ)	ต้น	๕๕๓๐๘๒๑๐๗๐๑๑	นักบริหารการศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๒๖	นางวิไลรัตน์ วงษ์จันทร์	ป.โท การบริหารการศึกษา	๕๕๓๐๘๒๑๐๓๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๕๓๐๘๒๑๐๓๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	
๒๗	นางสุภากรรัตน์ เรือนรส	ป.โท การบริหารการศึกษา	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๒๒	ครู	ค.ศ.๒	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๒๒	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๒๘	นางยุตารัตน์ จิตดีพิพัฒน์	ป.ตรี ปฐมวัย	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๒๓	ครู	ค.ศ.๒	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๒๓	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๒๙	นางวรรณทนา ปรีอปรัก	ป.ตรี ปฐมวัย	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๒๔	ครู	ค.ศ.๒	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๒๔	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๓๐	นางพนัด ทองแพรว	ป.ตรี ปฐมวัย	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๒๕	ครู	ค.ศ.๑	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๒๕	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๓๑	นางธิดินันท์ วงษ์จันทร์	ป.ตรี ปฐมวัย	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๒๖	ครู	ค.ศ.๒	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๒๖	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๓๒	นางรัชชา ลิขียว	ป.โท การบริหารการศึกษา	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๒๗	ครู	ค.ศ.๒	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๒๗	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๓๓	นางธิดินันท์ ใจตา	ป.ตรี ปฐมวัย	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๒๘	ครู	ค.ศ.๒	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๒๘	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	งบบุคลากร เฉพาะกิจ
พนักงานจ้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
๓๔	นางสาวนิภาพร วงษ์จันทร์	ป.ตรี ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๓๕	นางสาวรุ่งติ วงษ์จันทร์	ป.โท การบริหารการศึกษา	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๓๖	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	งบบุคลากร เฉพาะกิจ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๗	นางสาววัชรพร เสงี่ยม	ป.โท รัฐศาสตร์	๕๕๓๐๒๐๑๐๕๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๕๓๐๒๐๑๐๕๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๐๙๖๒๐ (๓๔๑๑๐ x ๑๒)	๔๒๐๐๐ (๓๕๐๐ x ๑๒)	-	
๓๘	นายดิถีพงษ์ มนมอง	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕๕๓๐๓๔๖๐๑๐๐๑	นักพัฒนากฎหมาย	ชก.	๕๕๓๐๓๔๖๐๑๐๐๑	นักพัฒนากฎหมาย	ชก.	๓๗๒๐๔๐ (๓๐๓๔๐ x ๑๒)	-	-	

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๙	ว่าง	-	๕๕๓๐๒๐๒๐๕๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ชก.	๕๕๓๐๒๐๒๐๕๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ชก.	๓๕๕๒๒๐ (๒๙๖๑๐ x ๑๒)	-	-	ว่าง เดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงานหน้าที่ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยิ่งต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้าใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย.

.....

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงประกาศการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันตี้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้ประกาศใช้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๕) กองสวัสดิการสังคม
- (๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ข้อ ๔ ให้ส่วนราชการ ข้อ ๓ (๑) – (๕) มีฐานะเทียบเท่ากอง สำนัก และส่วนราชการ ข้อ ๓ (๖) มีฐานะต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้ประกาศใช้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ใช้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๕) กองสวัสดิการสังคม
- (๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ข้อ ๔ กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๓ ให้มีอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่ -

มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จัดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- งานบริหารทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานกิจการสภา อบต.

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบดุลประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง จัดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- งานการเงิน
- งานการบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง จัดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษา ตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหาร วิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งาน ส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิ ภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จัดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- งานกิจการโรงเรียน

๕. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนด้านการพัฒนา สังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบรูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนา สังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของ ประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริม สนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็ก และ เยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่ เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัว ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน และเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับการ ดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสวัสดิการสังคม จัดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการ ตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสาร การรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหา พัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การ บริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไป ตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งาน วิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งาน ประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โทร. ๐ ๔๕๘๒ ๖๐๕๓ - ๔

ที่ ศก ๘๒๕๐๑/ ๙๖

วันที่ ๑๔ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง พิจารณออนุมัติประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

เรื่องเดิม

๑. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อเท็จจริง

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ และกำหนดกอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็นในองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

๔. มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงขออนุมัติร่างประกาศกำหนดประเภท และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ดังรายละเอียดตามร่างประกาศที่แนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวภัสสร บัวจันทร์)

นักจัดการงานทั่วไป

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นางวันณา จันทนาม)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นายปรีชา เวียนโคกสูง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(☒) อนุมัติ

(☐) ไม่อนุมัติ เพราะว่า.....

(ลงชื่อ)

(นายสุกิจ แพงมาก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
เรื่อง กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกอบกับข้อ ๑๓ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ดังนี้

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	เลขที่ตำแหน่ง
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๑	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล			
๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๑	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑
๖	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร		๑	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	
๑๑	นักการภารโรง (ทักษะ)		๑	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	
๑๔	ยาม		๑	
	กองคลัง			
๑๕	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	
	กองช่าง			
๒๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
๒๒	นายช่างโยธา	ปฏิบัติการ	๑	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	เลขที่ตำแหน่ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			
	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	ต้น	๑	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑
	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑
	ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๒)	คศ.๒	๑	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๒
	ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๒)	คศ.๒	๑	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๓
	ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๒)	คศ.๒	๑	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๔
	ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑)	คศ.๑	๑	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๕
	ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๒)	คศ.๒	๑	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๖
	ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๒)	คศ.๒	๑	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๗
	ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๒)	คศ.๒	๑	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๘
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	
	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	
	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	
	กองสวัสดิการสังคม			
	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๕๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑
	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๕๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑
	หน่วยตรวจสอบภายใน			
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)



(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับกับประกาศหลักเกณฑ์ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ข้อ ๒ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ข้อ ๓ ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

เรื่อง รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอซำสูง จังหวัดศรีสะเกษ มีความประสงค์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าง ตามแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่รับโอน

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา

๒. เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณา

- ๑) คำร้องขอโอน (ย้าย)
- ๒) หนังสือยินยอมให้โอน (ย้าย) จากต้นสังกัด
- ๓) หนังสือรับรองความประพฤติจากต้นสังกัด
- ๔) สำเนาทะเบียนประวัติ (กพ.๗)
- ๕) เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

โดยดำเนินการจัดส่งเอกสารมายังองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอซำสูง จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๔๐ หรือสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ เบอร์โทร ๐ ๔๕๘๒ ๖๐๕๓ ในวันและเวลาราชการ
จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอเขวาสันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง) - รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) - หัวหน้าสำนักงานปลัด ระดับต้น - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ - นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ - นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ - เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย - พนักงานขับรถ (ประเภทผู้มีทักษะ) - นักการภารโรง (ประเภทผู้มีทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป - ยาม	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - - - - - - -	ว่าง
กองคลัง (๐๔) - ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น - นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ - นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	ว่างเดิม
กองช่าง (๐๕) - ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น - นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	- - - -	- - - -	- - - -	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับต้น - นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ - ครู พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑ ๑ ๓ ๑ ๓	๑ ๑ ๓ ๑ ๓	๑ ๑ ๓ ๑ ๓	๑ ๑ ๓ ๑ ๓	- - - - -	- - - - -	- - - - -	ว่างเดิม
กองสวัสดิการสังคม (๑๑) - ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น - นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	
รวม	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	

เพื่อความเห็นชอบจาก ก.อบก.จังหวัดศรีสะเกษ

ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ วันที่ 24 มิ.ย. 2563

นายทักซ์ ลือใหญ่

นายก อบจ.ศรีสะเกษ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โทร. ๐ ๔๕๘๒ ๖๐๕๓ - ๔

ที่ ศก ๘๒๕๐๑/-

วันที่ ๑๔ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรา และกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

ข้อเท็จจริง

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น ประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น กรรมการ |
| (๓) หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการกองทุกกอง | เป็น กรรมการ |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| (๕) พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ตามรายชื่อที่แนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวภัสสร บัวจันทร์)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นางวันณา จันทนาม)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นายปรีชา เวียนไคสูง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(☒) อนุมัติ

(☐) ไม่อนุมัติ เพราะว่า.....

(ลงชื่อ)

(นายสุกิจ แพงมาก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ที่ ๒๕๖๔/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๒

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ไปแล้วนั้น ตามมติ ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติม ที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในส่วนราชการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ หน่วยตรวจสอบภายใน ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก.

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ต่อเนื่อง และรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่กำหนดเพิ่มเติม และตอบสนองกับภารกิจให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ดังนี้

๑. นายสุกิจ แพงมาก	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายปรีชา เวียนโคกสูง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายเฉลิม ไชโย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางสาวกมลกาญจน์ พงษ์เพชร	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ว่าที่ร้อยตรีสมทัย สุวรรณคำ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางรักศวรรณ ต้นทอง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. นางวันณา จันทนาม	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๘. นางวิไลรัตน์ วงษ์จันทร์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาการแทน	กรรมการ
๙. นางสาวภัสสร บัวจันทร์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ
	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสุกิจ แพงมาก)

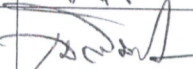
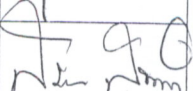
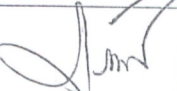
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒
วันที่ ๑๕ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เวลา ๑๐.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสุกิจ แพงมาก	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ	
๒	นายปรีชา เวียนโคกสูง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ	
๓	นายเฉลิม ไชโย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ	
๔	นางวันณา จันทนาม	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ	
๕	ว่าที่ร้อยตรีสมทัย สุวรรณคำ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๖	นางสาวกมลกาญจน์ พงษ์เพชร	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๗	นางรภัศวรรณ ต้นทอง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ	
๘	นางวิไลรัตน์ วงษ์ขันธุ์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ	
๙	นางสาวภัสสร บัวจันทร์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	กรรมการ/ เลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒
เมื่อวันที่ ๑๕ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งบริหาร	ตำแหน่ง กรรมการ	ลายมือชื่อ
๑	นายสุกิจ แพงมาก	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธาน	สุกิจ แพงมาก
๒	นายปรีชา เวียนโคกสูง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ	ปรีชา เวียนโคกสูง
๓	นายเฉลิม ไชโย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ	เฉลิม ไชโย
๔	นางวันฉา จันทนาม	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ	วันฉา จันทนาม
๕	ว่าที่ร้อยตรีสมทัย สุวรรณคำ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	สมทัย สุวรรณคำ
๖	นางสาวกมลกาญจน์ พงษ์เพชร	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	กมลกาญจน์ พงษ์เพชร
๗	นางรภัศรพรรณ ต้นทอง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ	รภัศรพรรณ ต้นทอง
๘	นางวิไลรัตน์ วงษ์ขันธุ์	นักวิชาการศึกษานายการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ	วิไลรัตน์ วงษ์ขันธุ์
๙	นางสาวภัสสร บัวจันทร์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	กรรมการ/ เลขานุการ	ภัสสร บัวจันทร์

เริ่มประชุม

เวลา ๑๐.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการมาครบแล้ว นายสุกิจ แพงมาก นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ในฐานะประธานในการประชุมได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

นายสุกิจ แพงมาก

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้ประกาศให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงาน

บุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้มีส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จากเดิมมี ๕ ส่วน ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๕) กองสวัสดิการสังคม

ซึ่งในการปรับโครงสร้าง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ ต้องให้กำหนดหน่วยตรวจสอบภายใน ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ขึ้นด้วย โดยยังไม่มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ดังนั้นในวันนี้นี้จึงได้เชิญคณะกรรมการทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมปรึกษาหารือ และพิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ครับ

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒

นายสุกิจ แพงมาก

- ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ซึ่งเป็นกรอบในการกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

- ซึ่งในการปรับโครงสร้าง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ ต้องการให้กำหนดหน่วยตรวจสอบภายใน ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก. ขึ้นด้วย โดยยังไม่มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบอัตรากำลัง

๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ดังนั้นในวันนี้จึงได้เชิญคณะกรรมการทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมปรึกษาหารือ และพิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ครับ ที่นอกเหนือจากตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน กระผมขอให้คณะกรรมการได้ช่วยกันพิจารณาดำเนินงานที่จะกำหนดเพิ่มหรือปรับลดเพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงาน แล้วรายงานให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายสุกิจ แพงมาก

ในการนี้ เพื่อการดำเนินการวางแผนใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล กระผมขอให้คณะกรรมการแต่ละส่วนงาน/กอง รายงานอัตรากำลังที่มีอยู่เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจหรือไม่ เสนอปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังให้เหมาะสม

ผู้อำนวยการกองคลัง

สำหรับตำแหน่งในกองคลัง มีพนักงานส่วนตำบลที่เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจติดอยู่แล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ผู้อำนวยการกองช่าง

สำหรับตำแหน่งในกองช่าง มีพนักงานส่วนตำบลที่เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจติดอยู่แล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ผอ.กองสวัสดิการสังคม

สำหรับตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม มีพนักงานส่วนตำบลที่เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจติดอยู่แล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

สำหรับกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีพนักงานส่วนตำบลที่เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจติดอยู่แล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

หัวหน้าสำนักปลัด

ในส่วนของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีพนักงานส่วนตำบลที่เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจติดอยู่แล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

นายสุกิจ แพงมาก

ตามที่ทุกส่วนได้ชี้แจงรายละเอียดการปรับเพิ่มตำแหน่งต่างๆ ให้ที่ประชุมทราบแล้ว ท่านใดมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่

ปลัด อบต.

ในการขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วน ขอให้ทุกส่วนคำนึงถึงปริมาณงานและงบประมาณค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล ซึ่งไม่ควรเกิน ๔๐% ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันการเกิดผลกระทบด้านงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามข้อบัญญัติ เลขานุการรายงานข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้ที่ประชุมทราบด้วยครับ

เลขานุการ

เรียนที่ประชุมทุกท่านคะ ตามที่ได้เสนอตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา เมื่อคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ มีค่าใช้จ่ายรายละ ๒๔,๓๔๔ ซึ่งยังไม่เกิน ๔๐% จึงเรียนมาเพื่อทราบคะ

ปลัด อบต.

ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ได้กำหนดไว้ในการเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมถึงเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ไม่ได้ ดังนั้น ถ้าค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเรา ไม่เกิน ๔๐% ถือว่าปฏิบัติถูกต้องระเบียบและกฎหมายแล้วครับ

นายสุกิจ แพงมาก

ถ้ามาตรา ๓๕ ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่เกิน ๔๐% ซึ่งถือว่าถูกต้องแล้วนั้น กระผมขอมติที่ประชุมในการเสนอกำหนดตำแหน่งในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ คือนักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ที่ประชุม

นายสุกิจ แพงมาก

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

ปิดประชุม

มีมติเห็นชอบตามเสนอเป็นเอกฉันท์

เมื่อที่ประชุมให้ความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ เรียบร้อยแล้ว ก็ให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการนำเสนอ ก. อบต. จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนที่จะประกาศและมีผลบังคับใช้ต่อไป

- ทราบ และถือปฏิบัติ

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

เวลา ๑๒.๒๕ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวภัสสร บัวจันทร์)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา