

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

อำเภอขุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

อำเภอขุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังพนักงาน ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

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

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- บันทึกรายงานการประชุม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภوخุขันธุ์ 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 ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง 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 การปฏิบัติการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บรรลุผลตามพันธกิจที่จัดตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต 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 การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย 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 นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความ สอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงาน โครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

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

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

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

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุ จำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๖.๔ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆเช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- 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 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 ไม่มีที่ทิ้งขยะทำให้ประชาชนทั้งของไม่เป็นที่เป็นทาง
- ๔.๖.๒ น้ำในลำคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติมีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาลไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภคบริโภคได้
- ๔.๖.๓ คลองตื้นเขิน 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 และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ทรัพยากรความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลดลง
- ๖.๒ ฝึกอบรมการจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา 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 องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา 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. การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑. การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒. ป้องกันโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (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 (๑๙))

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 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (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 พร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒

๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การกิจหลัก

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

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการตลาดและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. 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 กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมี ปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน	๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	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	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	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	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง 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. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล

๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัด 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 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
รวม พนักงานจ้างสำนักงานปลัด	จำนวน ๒ 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. 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 ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๓ ครู	จำนวน ๗ อัตรา
รวม พนักงานส่วนตำบลส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	จำนวน ๙ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ**พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ**

๔.๑ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๓ อัตรา
๔.๒ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ อัตรา
รวม พนักงานจ้างกองการศึกษา 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

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในอนาคต คาดว่าในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้งานบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งฯ มากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 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	- - - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - - - -	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	- - - - - -	- - - - - -	- - - - - -	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 ๗ ๑ ๓	๑ ๑ ๗ ๑ ๓	๑ ๑ ๗ ๑ ๓	๑ ๑ ๗ ๑ ๓	- - - - -	- - - - -	- - - - -	ว่างเดิม
กองสวัสดิการสังคม (๑๑) - ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น - นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	
รวม	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	

ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ

ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ วันที่ 24 ก.ย. 2563

นายก อบต. นวใหญ่

ปลัด อบต. นวใหญ่

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ส.ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๗๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐	๖๙๗,๕๖๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๒๙๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๐,๒๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๘,๐๔๐	๓๒๘,๒๐๐	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	
๖	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑	๑	๓๙๙,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๔๑๓,๑๖๐	๔๒๖,๔๘๐	๔๓๙,๖๘๐	
๘	พนักงานจ้าง																		
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร		๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๓๙,๕๒๐	๑๔๕,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานวิชาการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๓๙,๕๒๐	๑๔๕,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๔๔,๐๘๐	๑๖๐,๓๒๐	๑๖๖,๘๐๐	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๓๑,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๘๐๐	๑๔๒,๓๒๐	๑๔๘,๐๘๐	
๑๓	นักการภารโรง (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	กองคลัง (๐๔)																		
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๕,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน		เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒			
				(คน)																		
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																					
๓๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐		๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐			
๓๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐		๓๖๖,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐			
	รวม		๓๘	๓๔	๖,๘๖๒,๒๖๐	๔๒๐,๐๐๐	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	๒๔๔,๓๘๐	๒๔๔,๗๔๐	๒๔๖,๖๔๐	๗,๗๗๑,๓๘๐	๗,๗๗๑,๓๘๐	๗,๗๗๑,๓๘๐	๘,๐๑๙,๑๒๐			
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																๑,๑๖๕,๗๐๗	๑,๒๐๒,๘๖๘	๑,๒๐๒,๘๖๘			
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๘,๖๕๕,๖๓๖	๘,๙๗๓,๐๘๗	๙,๒๒๑,๙๘๘			
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณ																๒๕.๓๖	๒๔.๙๔	๒๔.๕๑			

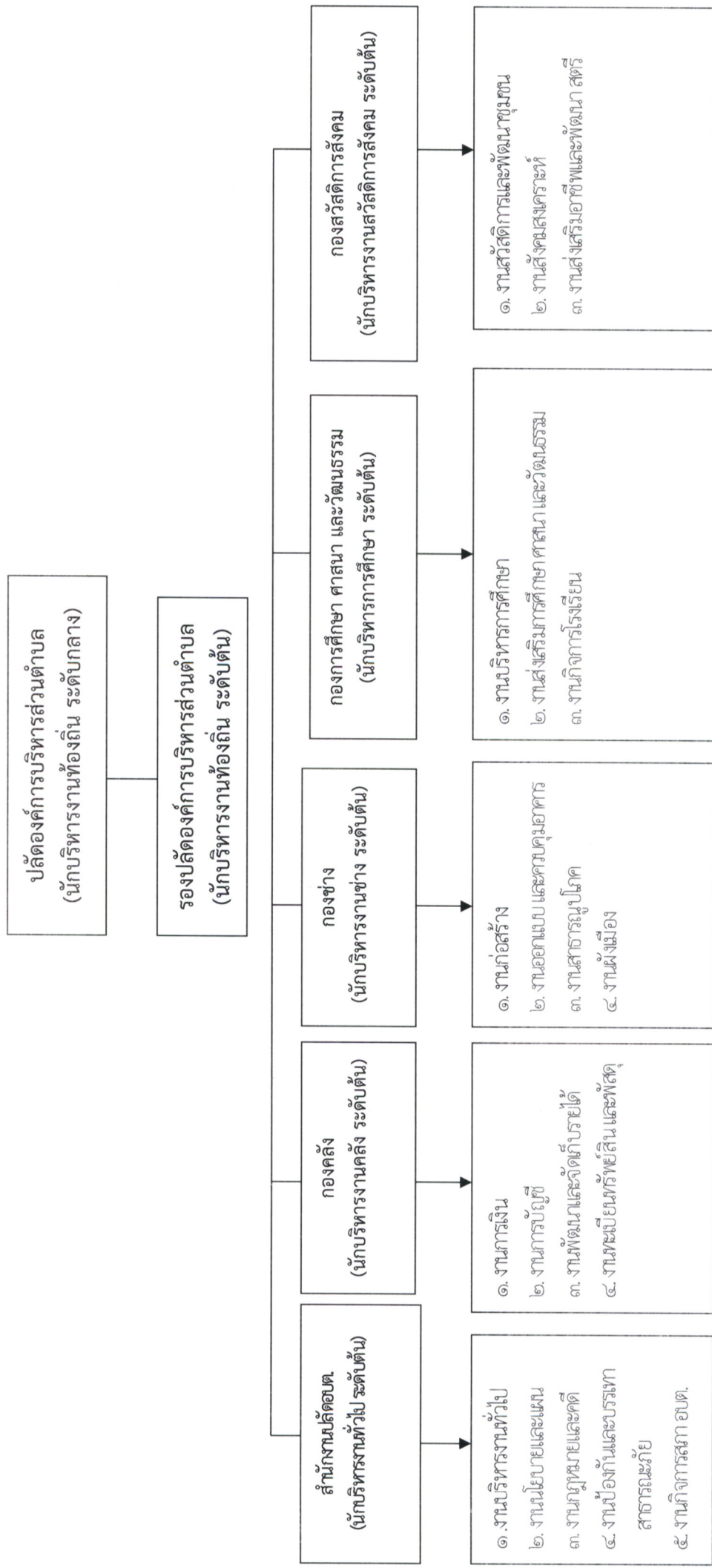
หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๓๔,๑๒๕,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๓๕,๘๓๑,๒๕๐ บาท

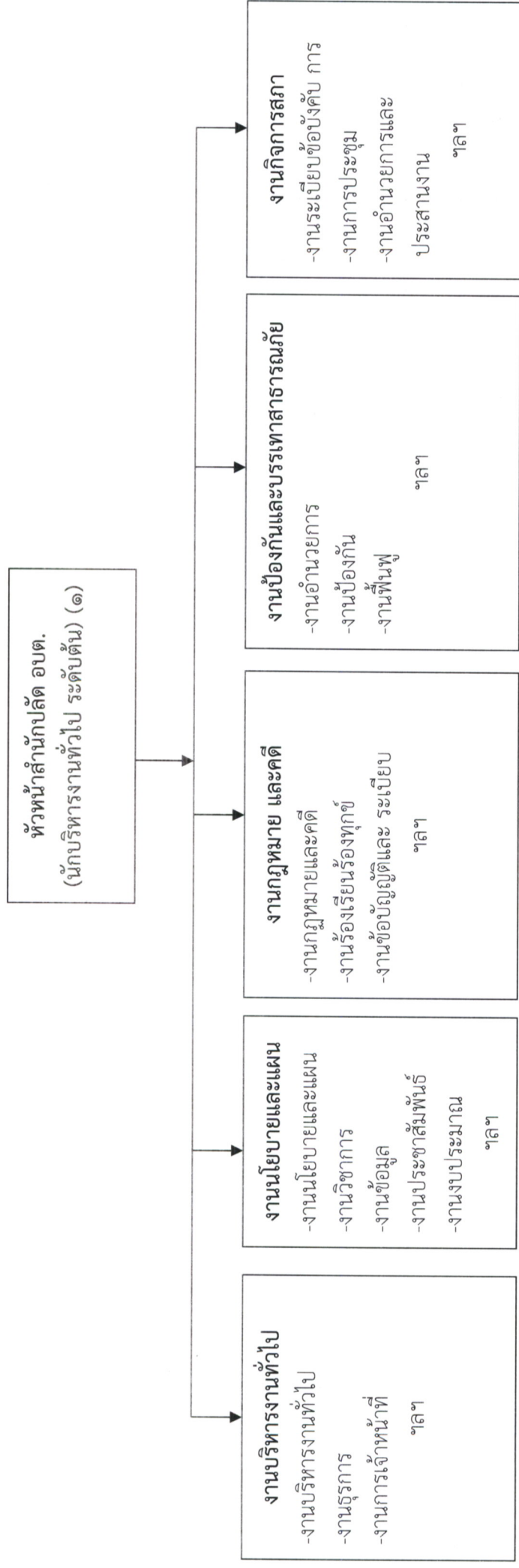
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๓๗,๖๒๒,๘๑๓ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



โครงสร้างสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนา



หัวหน้าสำนักงานปลัด ระดับต้น, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ

นักจัดงานการทั่วไป ปฏิบัติการ, นิติกร ปฏิบัติการ

เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ตามภารกิจ)

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร (ตามภารกิจ)

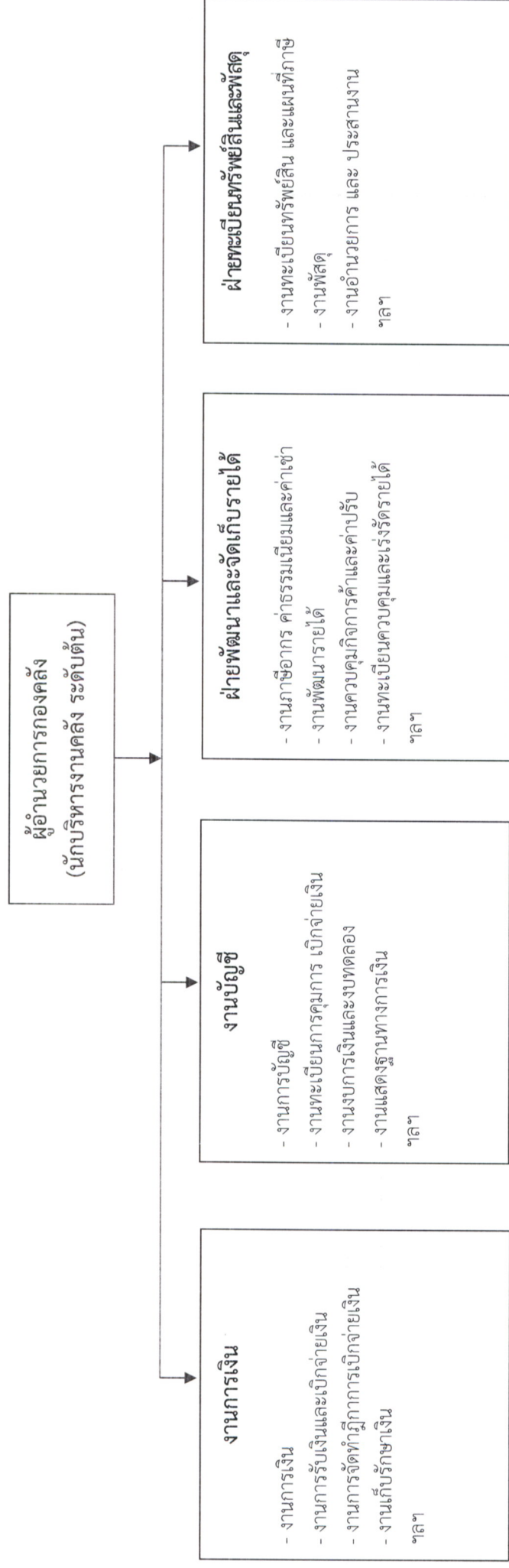
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ)

นักการภารโรง (ตามภารกิจ)

พนักงานขับรถ (ตามภารกิจ), ยาม (ทั่วไป)

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

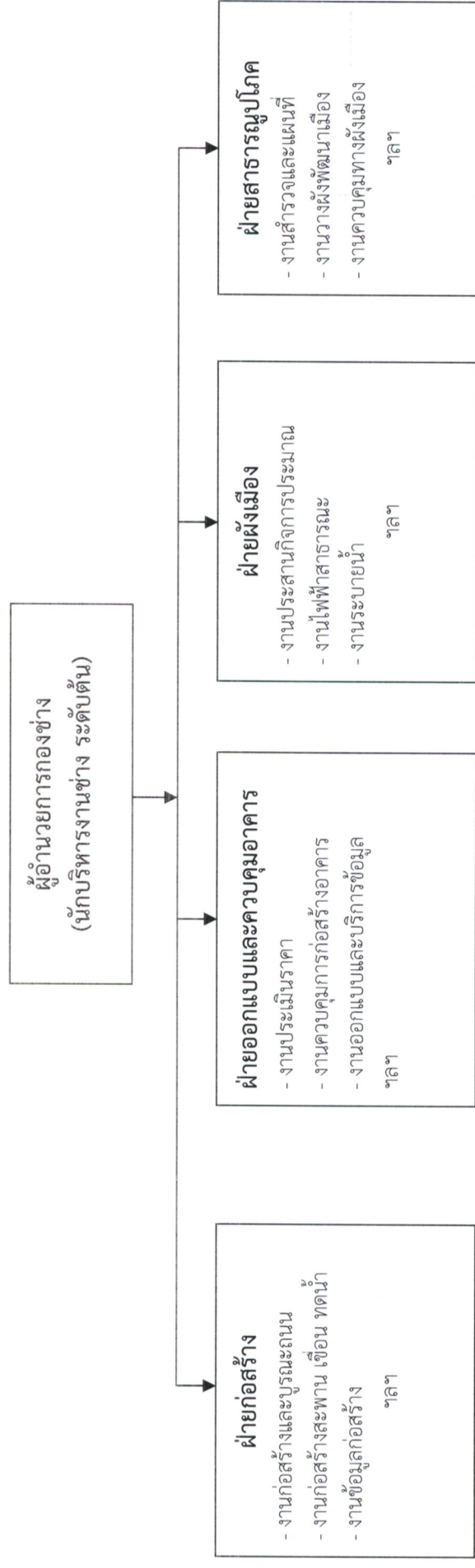
โครงสร้าง กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



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

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

โครงสร้าง กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น

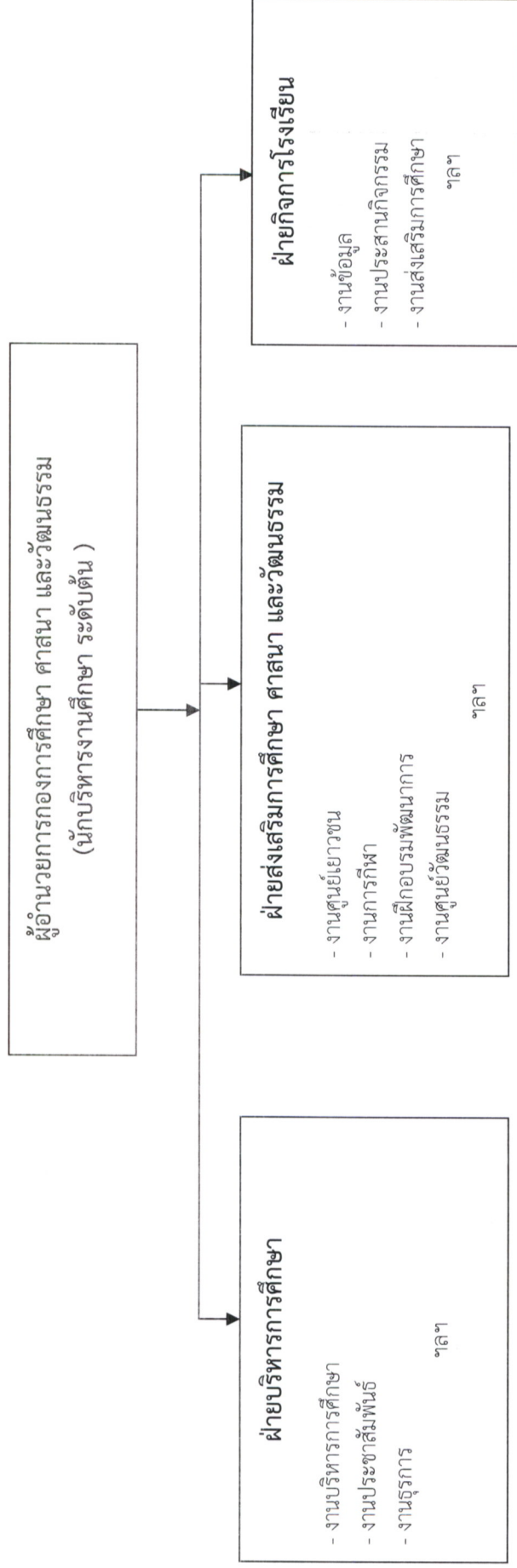
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน

ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ)

ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ)

แหล่ง จำนวน	บริหาร	อำนวยความสะดวก	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง	
					ตามภารกิจ	ทั่วไป
	-	๑	-	๑	๒	-

โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับต้น,
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

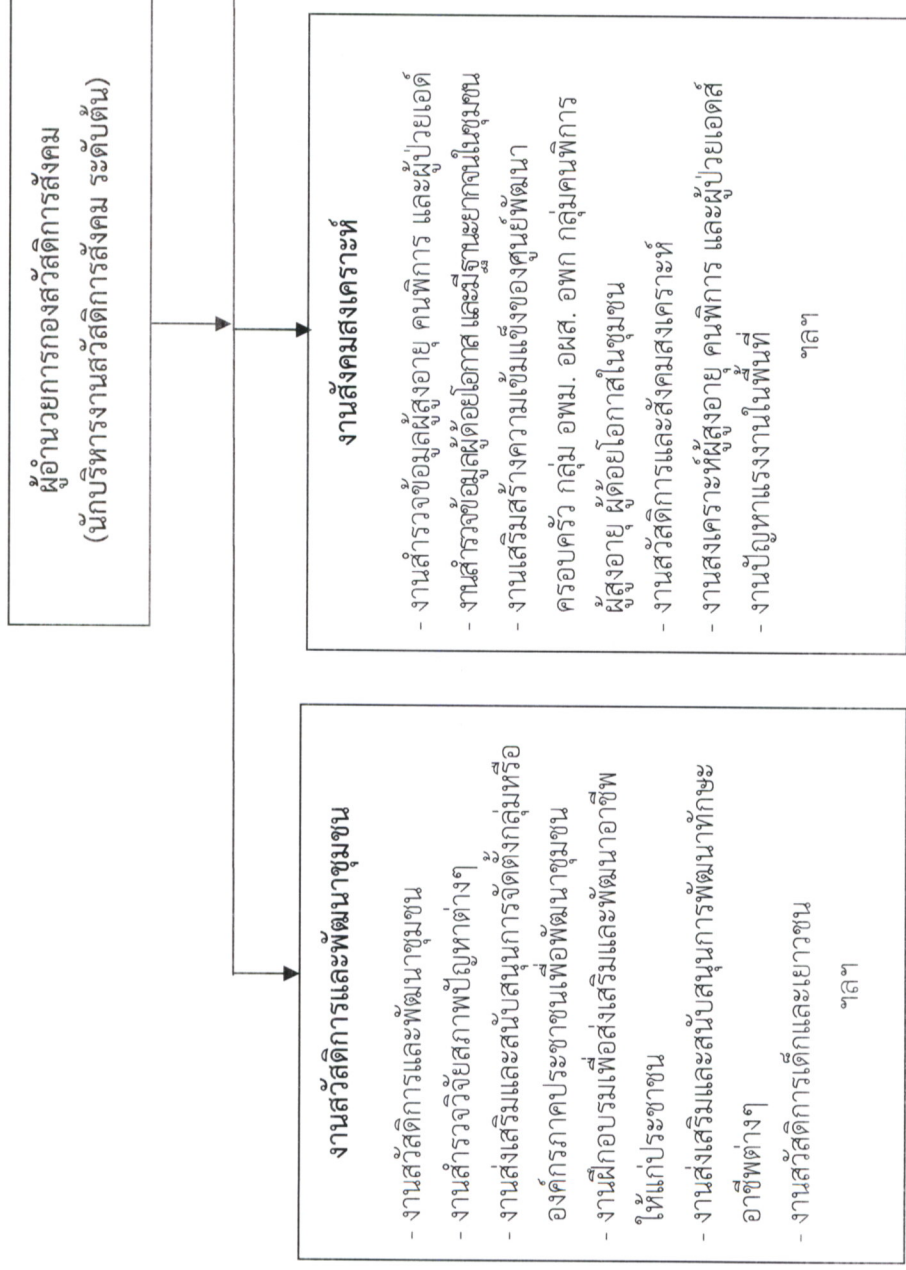
ครู (๗)

ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ตามภารกิจ) (๑)

ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจ) (๓)

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

โครงสร้าง กองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น,
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ

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

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่นๆ	
๑	นายวิชา เวียงไค้สูง	ปโท รัฐศาสตร์	๕๕๓๐๐๑๑๐๑๐๑๑	นักบริหารงานท้องถิ่น. (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๕๓๐๐๑๑๐๑๐๑๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๗๘,๕๖๐ (๓๙,๘๘๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	
๒	นายเฉลิม ไช้โย	ปโท นิติศาสตร์	๕๕๓๐๐๑๑๐๑๐๑๒	นักบริหารงานท้องถิ่น. (รองปลัด อบต.)	ต้น	๕๕๓๐๐๑๑๐๑๐๑๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
สำนักงานปลัด อบต.												
๓	นางวันฉวี จันทร์	ปโท รัฐศาสตนา	๕๕๓๐๑๒๐๑๐๑๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๕๕๓๐๑๒๐๑๐๑๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๔	นางสาวมัลลิสร์ บัวจันทร์	ปตรี บริหารกิจ	๕๕๓๐๑๓๐๑๐๑๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๕๕๓๐๑๓๐๑๐๑๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐x๑๒)			
๕	นางสาวลลิตาพร แสนแสน	ปตรี นิติศาสตร์	๕๕๓๐๑๓๐๑๐๑๐๑๑	นิติกร	ป.ก.	๕๕๓๐๑๓๐๑๐๑๐๑๑	นิติกร	ป.ก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)			
๖	นางสาวจรรยาพร วรรณ	ปตรี รัฐศาสตร์	๕๕๓๐๑๓๐๑๐๑๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๕๕๓๐๑๓๐๑๐๑๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๙๘,๔๔๐ (๒๔,๘๗๐x๑๒)			
๗	นายสมร ยศวิจิตร	ปโท รัฐศาสตนา	๕๕๓๐๑๔๐๑๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๕๕๓๐๑๔๐๑๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๙๙,๗๒๐ (๓๓,๓๑๐x๑๒)			
พนักงานจ้างสำนักงานปลัด												
๘	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานมาตร (ตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานมาตร (ตามภารกิจ)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			
๙	นางสาวกัญติมา ขวมน	ปส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			
๑๐	นายสุเชษฐ สกานพ	ปส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้อมหน้า (ตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้อมหน้า (ตามภารกิจ)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			
๑๑	นายฉะพงษ์ ปรีชรักษ์	ผู้มัทกะ	-	พนักงานขับรถ (ตามภารกิจ)	-	-	พนักงานขับรถ (ตามภารกิจ)	-	๑๔๘,๐๘๐ (๑๒,๓๔๐x๑๒)			
๑๒	นายชอน เต็มงาน	ผู้มัทกะ	-	นักมาตรกรร (ตามภารกิจ)	-	-	นักมาตรกรร (ตามภารกิจ)	-	๑๓๑,๕๒๐ (๑๐,๙๖๐x๑๒)			
๑๓	นายถิกร นงพ	ปอ	-	ยม (ทั่วไป)	-	-	ยม (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษ/เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง											
๑๔	นางสาวชลลดาญณ์ พงษ์เพชร	ป.ตรี บริหาร	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	
๑๕	นางสาวณัฐนิชาห์ ไสรัส	ป.ตรี	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)		
๑๖	นางสาวสวิตรี สิม่า	ป.ตรี	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก..	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐x๑๒)		
๑๗	นายสมพงษ์ รัชฌี	ปวส.	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)		
๑๘	อัครวาท	-	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง/ช.ง.	๕๕๓๐๔๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)		ว่าง
พนักงานจ้างอคงคลัง											
๑๙	นางจิรากรรัตน์ เพ็ชรสัณ	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ตามภารกิจ)	-	๑๔๘,๘๐๐ (๑๒,๔๐๐x๑๒)		

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษ/เงินตอบแทน	
๒๐	ว่าที่ร้อยตรี สมชัย สุวรรณคำ	ป.โท ก่อสร้าง	๕๕๓๐๕๒๐๑๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๕๓๐๕๒๐๑๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	
๒๑	นายกิตติศักดิ์ อนุมตศิลป์	ปว.ช.	๕๕๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๕๕๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๒๐๗,๒๔๐ (๑๗,๒๗๐x๑๒)		
พนักงานจ้างกองช่าง											
๒๒	นายมนวิฑิต เพชรล้วน	ปว.ช. ไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ)	-	๑๕๕,๗๖๐ (๑๒,๙๘๐x๑๒)		
๒๓	นายปริชา คนานันตร	ปว.ช. โยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา (ตามภารกิจ)	-	๑๔๑,๗๒๐ (๑๑,๘๕๐x๑๒)		

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินขาดอาบน	
๒๔	อัตรารว่าง	ป.ตรี	๕๕๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ)	ต้น	๕๕๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		หมายเหตุ เฉพาะกิจ
๒๕	นางวิไลรัตน์ วงษ์ชินธุ์	ป.โท การบริหารการศึกษา	๕๕๓๐๘๒๑๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๕๓๐๘๒๑๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)			
๒๖	นางสุนิการ์ตัน เรือนรส	ป.โท การบริหารการศึกษา	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๒	ครู	ค.ศ.๒	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๒	ครู	ค.ศ.๒	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๒๗	นางยุติรัตน์ จิตต์พิพัฒน์	ป.ตรี ปฐมวัย	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๓	ครู	ค.ศ.๑	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๓	ครู	ค.ศ.๑	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๒๘	นางวรรณทนา ปรีอปรัก	ป.ตรี ปฐมวัย	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๔	ครู	ค.ศ.๑	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๔	ครู	ค.ศ.๑	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๒๙	นางพนัด ทองแพรว	ป.ตรี ปฐมวัย	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๕	ครู	ค.ศ.๑	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๕	ครู	ค.ศ.๑	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๓๐	นางธิดาสินท์ วงษ์ชินธุ์	ป.ตรี ปฐมวัย	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๖	ครู	ค.ศ.๒	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๖	ครู	ค.ศ.๒	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๓๑	นางรัชชา สีเขียว	ป.โท การบริหารการศึกษา	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๗	ครู	ค.ศ.๒	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๗	ครู	ค.ศ.๒	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๓๒	นางฐิตินันท์ ใจดวง	ป.ตรี ปฐมวัย	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๘	ครู	ค.ศ.๑	๕๕๓๐๘๒๑๐๒๒๘	ครู	ค.ศ.๑	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ
พนักงานจ้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
๓๓	อัตรารว่าง	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผ.ท.น.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผ.ท.น.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้)	-	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๓๔	นางสาวนิภาพร วงษ์ชินธุ์	ป.ตรี ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้)	-	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๓๕	นางสาวรุ่งฤดี วงษ์ชินธุ์	ป.โท การบริหารการศึกษา	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้)	-	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ
๓๖	นางเมธิตาทอง วงษ์ชินธุ์	ป.ตรี ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้)	-	-			งบบุคลากร เฉพาะกิจ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๗	นางสาววิศรณ เสตรม	ปโท รัฐศาสตร์	๕๕๓๐๑๒๐๕๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (เอกอำนวยการสังคม)	ต้น	๕๕๓๐๑๒๐๕๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (เอกอำนวยการสังคม)	ต้น	๓๔๔,๔๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)		๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๓๘	นายวุฒิพงษ์ นมทอง	ปตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕๕๓๐๑๒๐๕๐๐๑	นักพัฒนชุมชน	ขา	๕๕๓๐๑๒๐๕๐๐๑	นักพัฒนชุมชน	ขา	๓๔๔,๒๐๐ (๒๔,๕๑๐x๑๒)				

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

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

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาคความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง 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



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โทร. ๐ ๔๕๘๒ ๖๐๕๓ - ๔

ที่ ศก ๘๒๕๐๑/ -

วันที่ ๑๗ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

เรื่องเดิม

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่รองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อเท็จจริง

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรา และกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

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

เพื่อให้ดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวภัสสร บัวจันทร์)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นางวันฉา จันทนาม)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นายปรีชา เวียนโคกสูง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(☒) อนุมัติ

(☐) ไม่อนุมัติ เพราะว่า.....

(ลงชื่อ)

(นายสุกิจ แพงมาก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ที่ ๓๙๙/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ต่อเนื่อง และรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ 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. นางสาวภักติวรรณ แสนคราม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. นางวันณา จันทนาม	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวภัสสร บัวจันทร์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

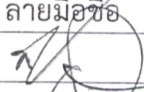
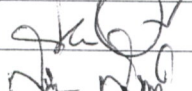
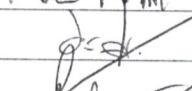
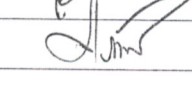
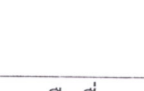
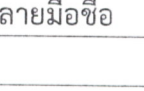
สั่ง ณ วันที่ ๓๗ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ลงชื่อเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภوخุขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ
เมื่อวันที่ ๑๓ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุกิจ แพงมาก	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		ประธานกรรมการ
๒	นายปรีชา เวียนโคกสูง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๓	นายเฉลิม ไชโย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๔	นางสาวกมลกาญจน์ พงษ์เพชร	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	ว่าที่ ร้อยตรี สมทัย สุวรรณคำ	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖	นางสาวรภัศรพรรณ แสนคราม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๗	นางวันณา จันทนาม	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
๘	นางสาวภัสสร บัวจันทร์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ		เลขานุการ

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม คน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ
เมื่อวันที่ ๑๗ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุกิจ แพงมาก	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	สุกิจ แพงมาก	ประธานกรรมการ
๒	นายปรีชา เวียนโคกสูง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปรีชา เวียนโคกสูง	กรรมการ
๓	นายเฉลิม ไชโย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เฉลิม ไชโย	กรรมการ
๔	นางสาวกมลกาญจน์ พงษ์เพชร	ผู้อำนวยการกองคลัง	กมลกาญจน์ พงษ์เพชร	กรรมการ
๕	ว่าที่ ร้อยตรี สมทัย สุวรรณคำ	ผู้อำนวยการกองช่าง	สมทัย สุวรรณคำ	กรรมการ
๖	นางสาวรศักรรณ เสนคราม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	รศักรรณ เสนคราม	กรรมการ
๗	นางวันณา จันทนาม	หัวหน้าสำนักปลัด	วันณา จันทนาม	กรรมการ
๘	นางสาวภัสสร บัวจันทร์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	ภัสสร บัวจันทร์	เลขานุการ

เริ่มประชุม

เวลา ๑๐.๓๐ น.

เลขานุการ

บัดนี้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้เข้าประชุมครบองค์ประชุมแล้ว ดิฉันจึงขอเชิญ นายสุกิจ แพงมาก นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ประธานกรรมการ กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุมต่อไป

ประธานกรรมการ

ผมขอเปิดการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ณ บัดนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ อาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้รวมถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานจ้างทุกประเภทที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างจากงบประมาณของท้องถิ่น และที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และในการกำหนดตำแหน่ง ให้คำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย และจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลังให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงได้มีคำสั่ง ที่ ๓๗๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ปลัด อบต. (กรรมการ)

๑. การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนามูลนิธิขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ให้เหมาะสมอีกด้วย สำหรับรายละเอียดขอให้เลขานุการ นำเรียนในที่ประชุมทราบ

เลขานุการ

เพื่อให้มีความเข้าใจ ถูกต้อง ตรงกัน ดิฉันขอให้คณะกรรมการทุกท่านโปรดพิจารณาดูรายละเอียดข้อมูลต่าง ๆ จากสำเนาอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้แจกให้กับทุกท่านไปแล้วนั้น เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนให้สอดคล้องกับแผนต่าง ๆ และนโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลนิคมพัฒนา เพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย หรือตามนโยบาย

- วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน กล่าวคือ เป็นการพิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังอย่างไรและจำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

- วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่ม

- จัดโครงสร้างส่วนราชการ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ แบ่งงานภายในส่วนราชการ กำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นั้นไม่ได้

ที่ประชุม

รับทราบ

เลขานุการ

สำหรับประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น กำหนดดังนี้

- ค่าใช้จ่ายต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐

- บุคลากรด้านการศึกษาให้นำข้อมูลมาใส่ไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งการคิดคำนวณค่าใช้จ่ายของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดิฉันได้คิดคำนวณเสร็จเรียบร้อยแล้ว ตามร่างในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ การกำหนดตำแหน่งใดให้คำนึงถึงปริมาณคุณภาพ และภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีภาระค่าใช้จ่ายรวมในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๖ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๙๔ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๕๑ ก็ขอให้แต่ละส่วนได้เสนอและชี้แจงเหตุผลความจำเป็นด้วย

ผู้อำนวยการกองคลัง

กองคลังมีตำแหน่งและบุคลากรเพียงพอเพียงพอกับปริมาณงานแล้ว ยังไม่ขอ

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ผู้อำนวยการกองช่าง

กองช่างมีตำแหน่งและบุคลากรเพียงพอเพียงพอกับปริมาณงานแล้ว ยังไม่ขอ

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

หัวหน้าสำนักปลัด

ซึ่งหากวิเคราะห์ปริมาณงานต่างๆ แล้วถือว่าเหมาะสม ตามปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ที่อยู่ใกล้แหล่งการขยายตัวของชุมชนและความเจริญต่างๆ ประกอบกับเมื่อวิเคราะห์ถึงค่าใช้จ่าย ในด้านบริหารงานบุคคล จะอยู่ที่ร้อยละ ๒๔.๓๔ ซึ่งถือว่าเหมาะสมและไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ตามที่กฎหมายกำหนด

ประธานกรรมการ

สำหรับกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตามที่ผมสอบถามแล้ว มีบุคลากรเหมาะสม และเพียงพอกับปริมาณงานแล้ว ยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ประธานกรรมการ

ผมจะขอมติที่ประชุมว่าเห็นควรให้กำหนดเพิ่มตำแหน่งตามที่กล่าวข้างต้นหรือไม่ ถ้าเห็นด้วยขอให้ทุกท่านยกมือครับ

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประธานกรรมการ

ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่สละเวลาเข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้ว ก็จะได้ดำเนินการรายงานขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี

ปิดประชุม

เวลา ๑๒.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวภัสสร บัวจันทร์)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

บัญชีเสนอขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนา อำเภออุษันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล										แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง					
ที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	เดิม	เพิ่ม	ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ชื่อ-สกุล	เดิม	เพิ่ม
๑	นักบริหารงาน อบต.	นักบริหารงาน อบต.	ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายปรีชา เวียนโคกสูง	✓							
๒	นักบริหารงาน อบต.	นักบริหารงาน อบต.	รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นายเฉลิม ไชโย	✓							
สำนักงานปลัด อบต.															
๓	บริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าสำนักงานปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางวันฉัตร จันทนาม	✓		๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	การกิจ	ว่าง	✓	
๔	เลขานุการและจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป		วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสาวกมลภัทร บัวจันทร์	✓		๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	นางสาวสุติมา ขาวนวล	✓	
๕	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสาวจรรยาพร วรรณภา	✓		๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	การกิจ	นายสุรเชษฐ์ สถานพงษ์	✓	
๖	นิติกร	นิติกร		วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสาวสิริอาภา พรหมแสนจันทร์	✓		๔	นักการภารโรง (ทักษะ)	การกิจ	นายชอน แต่มงาม	✓	
๗	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ		ทั่วไป	ชำนาญงาน	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นายธนกร ยศวิจิตร	✓		๕	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	การกิจ	นายธีระพงษ์ ปรือรักษ์	✓	
กองคลัง															
๘	บริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางสาวกมลภาณุพงษ์ พงษ์เพชร	✓							
๙	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี		วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสาวณัฐนิชาห์ โสรัส	✓		๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	การกิจ	นางจินดารัตน์ เพชรล้วน	✓	
๑๐	วิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ		วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสาวสวาทศิริ สิมมา	✓							
๑๑	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๕-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	นายสมพงษ์ รัตติ	✓							
๑๒	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๕-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	ว่าง	✓							
กองช่าง															
๑๓	บริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ว่าที่ร้อยตรีสมชัย สุวรรณคำ	✓		๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	การกิจ	นายปรีชา คณานัน	✓	
๑๔	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายกิตติศักดิ์ วัฒนศิลป์	✓		๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	การกิจ	นายณณัติ เพชรล้วน	✓	

แผนอัตรากำลังงานส่วนตำบล										แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง			
ที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	เดิม	เพิ่ม	ที่	ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	เดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
๑๕	บริหารงานศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	ผู้อำนวยการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ว่าง	✓		๑๐	ผู้ช่วย หน.ศพด.	ภารกิจ	ว่าง
๑๖	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นางวิไลรัตน์ วงษ์จันทร์	✓		๑๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	นางสาวนิภาพร วงษ์จันทร์
๑๗	การสอน	ครู	คศ.๒	คศ.๒	คศ.๒	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๒	นางสุภากรรัตน์ เรือนรส	✓		๑๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	นางสาวรุ่งฤดี วงษ์จันทร์
๑๘	การสอน	ครู	คศ.๒	คศ.๒	คศ.๒	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๓	นางยุตารัตน์ จิตต์พิพัฒน์	✓		๑๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	นางมะลิทอง วงษ์จันทร์
๑๙	การสอน	ครู	คศ.๒	คศ.๒	คศ.๒	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๔	นางวรรณพนา ปรีอปรัก	✓					
๒๐	การสอน	ครู	คศ.๑	คศ.๑	คศ.๑	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๕	นางพนิต ทองแพง	✓					
๒๑	การสอน	ครู	คศ.๒	คศ.๒	คศ.๒	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๖	นางธิติรัตน์ วงษ์จันทร์	✓					
๒๒	การสอน	ครู	คศ.๒	คศ.๒	คศ.๒	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๗	นางรัชชา สีเขียว	✓					
๒๓	การสอน	ครู	คศ.๑	คศ.๑	คศ.๑	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๘	นางธิติรัตน์ ใจตรง	✓					
กองสวัสดิการสังคม													
๒๔	บริหารงานสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นางสาวกรภัทรรณ เสนาคม	✓					
๒๕	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นายวิฑูรย์พงษ์ มนทอง	✓					

ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

งบประมาณรายจ่าย (บาท)	งบประมาณรายจ่าย และเงินเพิ่มเติม (บาท)	งบประมาณรายจ่าย	งบประมาณรายจ่าย	งบประมาณรายจ่าย	งบประมาณรายจ่าย	งบประมาณรายจ่าย	งบประมาณรายจ่าย	งบประมาณรายจ่าย	งบประมาณรายจ่าย	งบประมาณรายจ่าย	งบประมาณรายจ่าย	งบประมาณรายจ่าย	งบประมาณรายจ่าย
๓๔,๓๖๖,๘๐๐	๗,๕๙๔,๘๔๐	-	หมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	หมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	หมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	หมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	หมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	หมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	หมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	หมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	หมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	หมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	หมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)
๓๔,๓๖๖,๘๐๐	๗,๕๙๔,๘๔๐	-	๗,๕๙๔,๘๔๐	๗,๕๙๔,๘๔๐	๗,๕๙๔,๘๔๐	๗,๕๙๔,๘๔๐	๗,๕๙๔,๘๔๐	๗,๕๙๔,๘๔๐	๗,๕๙๔,๘๔๐	๗,๕๙๔,๘๔๐	๗,๕๙๔,๘๔๐	๗,๕๙๔,๘๔๐	๗,๕๙๔,๘๔๐

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ

(นายปรีชา เวียนโคกสูง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ.....ผู้รับรอง

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา