

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

อำเภอชูชันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๒
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ครั้งที่...../๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๑. วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒. ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

๑.๑ The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

๑.๒ International Personnel Management Association(IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

๑.๓ ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

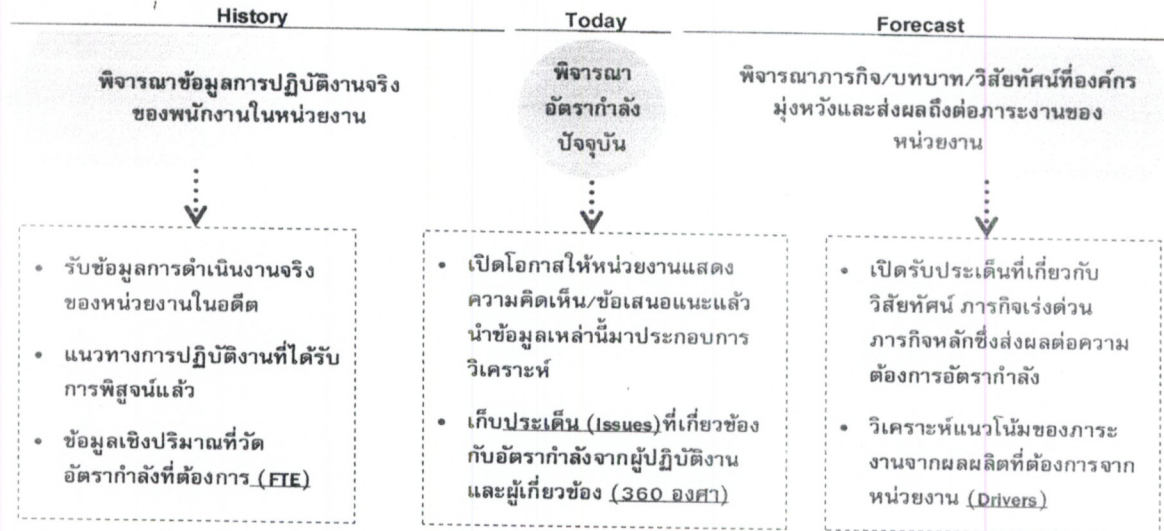
๑.๔ สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

๑.๕ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

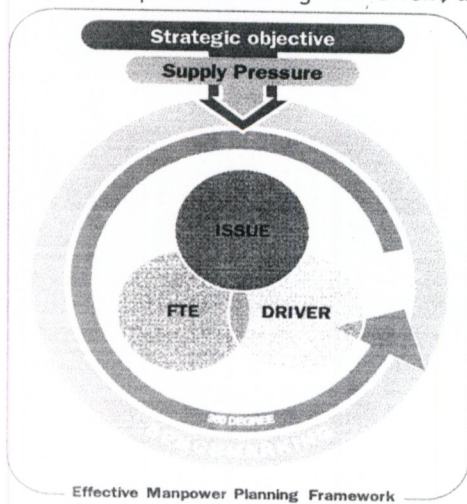
๒. แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ คือ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ที่นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.)



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา” จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่ออนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

• เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกต์ด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุข ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกต์ด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมืออยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ ฯลฯ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงาน ดังต่อไปนี้

๑. พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๒. พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว /หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมา ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ และงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกอง้องการบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา รองนายกอง้องการบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและ
ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วน
ตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่รายได้ใกล้เคียงกันซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตาอุด และ
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีตระกูล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่
ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบ
อัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

ชื่อ อปท.	จำนวน พนักงานส่วนตำบล (คน)	จำนวน พนักงานครูส่วน ตำบล (คน)	จำนวน พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คน)	จำนวน พนักงานจ้าง ทั่วไป (คน)	หมายเหตุ
อบต.นิคมพัฒนา	๒๕	๗	๑๒	๔	
อบต.ตาอุด	๒๑	๔	๑๐	๕	
อบต.ศรีตระกูล	๑๗	๒	๖	๔	

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา องค์การบริหารส่วน
ตำบลตาอุด และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีตระกูล ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาด
ใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลัง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่ง
เมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ –
๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้ประกาศรับ
โอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และบางตำแหน่งขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบล
จากการสอบ และจากการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น
สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคน และการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน มีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ
องค์การบริหารส่วนตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล
การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การ
ใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมี
ความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นใน
อนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน
ตำบลนิคมพัฒนา สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early
Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากร
บุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน
ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้
ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โดยรวม

๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- * วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
- * ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
- * วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๔.๓ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา และส่งร่างแผนอัตรากำลังให้คณะกรรมการ ฯ เพื่อปรับร่างแผนอัตรากำลัง

๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ

๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัดให้ทราบ

ตารางขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประชุมคณะกรรมการ	
มิถุนายน ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด	
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค. ๒๕๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.นิคมพัฒนา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีผลบังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๔. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และวิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย / กลุ่มเป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต / แนวทางแก้ไข
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน			
(๑) ปัญหาการคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน ตำบลกับอำเภอไม่สะดวก	<ul style="list-style-type: none"> - ถนนที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน ตำบลกับอำเภอ ส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรังมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ เกิดน้ำท่วมขังและถูกน้ำกัดเซาะขาด ทำให้การเดินทางติดต่อราชการกับที่ว่าการอำเภอหรือขนถ่ายสินค้าผลิตผลทางการเกษตรเป็นไปด้วยความยากลำบาก - ถนนภายในหมู่บ้านบางช่วงเป็นถนนลูกรังทำให้เกิดฝุ่นละอองจากการสัญจร - การวางท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังในเขตตำบล - ประชาชนบางกลุ่มขาดจิตสำนึกที่ดีต่อการช่วยบำรุงดูแลทางสาธารณะ 	ทุกหมู่บ้าน	<ul style="list-style-type: none"> - ก่อสร้างหรือปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมให้สะดวก ปลอดภัยครอบคลุมทุกพื้นที่ - การพัฒนาระบบขนส่งการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตร ช่วยให้ผลผลิตออกสู่ตลาดได้อย่างสะดวกรวดเร็วและทันตามความต้องการของผู้บริโภค - วางท่อระบายน้ำให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในตำบล - ปลุกจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้รู้จักหวงแหนถิ่นที่อยู่ของตนเอง
(๒) ปัญหาระบบไฟฟ้าไม่เพียงพอและทั่วถึง	<ul style="list-style-type: none"> - มีการขยายเขตพื้นที่หมู่บ้าน เพื่อตั้งครัวเรือนใหม่ทำให้ไม่มีไฟฟ้าใช้ - ไฟฟ้าสาธารณะยังมีไม่เพียงพอ 	หมู่บ้านที่ไฟฟ้ายังไม่ครอบคลุม	<ul style="list-style-type: none"> - ประสานและสนับสนุนการขยายเขตการให้บริการไฟฟ้าให้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน - การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะสามารถลดปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินลงได้ซึ่งนับวันจะมีความรุนแรงขึ้น - ระบบพลังงานทดแทนมีบทบาทสำคัญในอนาคตโดยเฉพาะพลังงานแสงอาทิตย์จะสามารถแก้ปัญหาพื้นที่ห่างไกลได้

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน

(๑) ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> - ผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งเป็นอาชีพหลักของประชาชนในพื้นที่ มีราคาต่ำ ประชาชนไม่สามารถขายผลผลิตได้ในราคาที่ต้องการ - ไม่มีการปรับปรุงพื้นที่ทำกินอย่างถูกวิธี 	ทุกหมู่บ้าน	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและพัฒนาระบบการผลิตและการตลาด โดยเน้นให้ประชาชนรวมกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง สร้างอำนาจต่อรองในกลไกทางการตลาด พัฒนาระบบเศรษฐกิจโดยรวมของตำบล - ปรับปรุงพื้นที่ทำกินให้เหมาะสมกับการปลูกพืช หรือเลือกปลูกพืชให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่
(๒) ปัญหาการว่างงานและการอพยพแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> - อัตราการว่างงานของประชาชนอยู่ในระดับสูงโดยเฉพาะหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว - การฝึกอบรมด้านวิชาชีพแก่ประชาชน โดยทั่วไปยังไม่สามารถทำให้ประชาชนนำมาประกอบอาชีพในท้องถิ่นได้เท่าที่ควรทำให้ราษฎรอพยพไปหางานทำยังต่างจังหวัดหรือกรุงเทพฯมากขึ้น - การฝึกอบรมวิชาชีพหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยวไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากขาดแคลนผู้สอนที่มีคุณภาพในแต่ละสาขาวิชา ประกอบกับวัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมไม่เพียงพอและไม่ทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้การฝึกปฏิบัติและแรงงานไม่มีประสิทธิภาพ 		<ul style="list-style-type: none"> - การอพยพของแรงงานยังคงมีอยู่ แม้จะมีอัตราแรงงานขั้นต่ำ (วันละ ๓๐๐ บาท) ที่เป็นอัตราเดียวกันทั่วประเทศ แต่แรงงานอพยพส่วนใหญ่ ก็ยังต้องการเข้ามาทำงานในเมืองใหญ่หรือกรุงเทพมหานคร อีกทั้งผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างในตำบลมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับแรงงานที่ว่างงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว - สร้างอาชีพเสริมให้มีงานทำตลอดปี จนมีรายได้สามารถพึ่งตนเองได้ในระดับหนึ่งและพัฒนาขึ้นตามลำดับ - โครงการส่งเสริมต่างๆ จะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจและทัศนคติของประชาชนในตำบล
ปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย / กลุ่มเป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต/แนวทางแก้ไข
(๓) ปัญหาพ่อค้าคนกลาง	<ul style="list-style-type: none"> - เกษตรกรมักจะถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลางที่รับซื้อผลิตผลทางการเกษตร เนื่องจากเกษตรกรไม่มีอำนาจต่อรอง 	ทุกหมู่บ้าน	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพที่ดำเนินการโดยต่อเนื่อง ให้พัฒนาเป็นองค์กรที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน สร้างอำนาจต่อรองในกลไกทางการตลาด
(๔) ปัญหาด้านการส่งเสริมอาชีพและประกอบอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนขาดความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการประกอบอาชีพที่หลากหลาย - ไม่มีแหล่งรับซื้อผลิตผล (ผลิตภัณฑ์) ที่ชุมชนผลิต ทำให้เป็นขั้นตอนการเลือกประกอบอาชีพใหม่ of ประชาชน 	ทุกหมู่บ้าน	<ul style="list-style-type: none"> - จัดฝึกอบรมสัมมนาให้ความรู้และเพิ่มประสบการณ์ด้านอาชีพแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสเลือกประกอบอาชีพตามศักยภาพแต่ละคน

๓. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ			
(๑) ปัญหาน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบประปาหมู่บ้านขาดประสิทธิภาพ ทำให้ผลิตน้ำประปาไม่มีคุณภาพ เนื่องจากขาดแหล่งน้ำที่เหมาะสม - การขยายเขตประปายังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน - ระบบประปาหมู่บ้านชำรุดเสียหายบ่อย 	ทุกหมู่บ้าน	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบกิจการประปาหมู่บ้าน ให้สามารถบริการน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคให้มีคุณภาพที่ดีและเพียงพอ - ปรับปรุงแหล่งน้ำให้สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ผลิตน้ำประปาอย่างเพียงพอ
(๒) ปัญหาขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	<ul style="list-style-type: none"> - แหล่งน้ำตื้นเขิน คุณภาพน้ำไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี - แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่สามารถรองรับน้ำใช้ได้ตามความต้องการ โดยเฉพาะช่วงหน้าแล้งไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ตลอดทั้งปี - ไม่มีระบบชลประทานที่ดีมีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่สามารถนำน้ำที่มีปริมาณมากในฤดูฝนมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่พื้นที่เกษตรกรรมอย่างทั่วถึง 	ทุกหมู่บ้าน	<ul style="list-style-type: none"> - การขยายตัวของพื้นที่ทำการเกษตร ทำให้เกษตรกรต้องการน้ำเพื่อการเกษตรมากยิ่งขึ้น บางครั้งเกิดกรณีพิพาทในการแย่งน้ำทำการเกษตร - ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ได้ตลอดปี เช่น การสร้างฝายน้ำล้น - ประสานขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่มีศักยภาพ พัฒนาระบบชลประทานที่ดีและปรับปรุงแหล่งน้ำขนาดใหญ่ในพื้นที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่
๔. ปัญหาด้านสังคม			
(๑) ปัญหายาเสพติด	- ยาเสพติด โดยเฉพาะ “ยาบ้า” กำลังระบาดในหมู่บ้าน โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนและนักเรียน	ทุกหมู่บ้าน	<ul style="list-style-type: none"> - การระบาดของยาเสพติดในตำบลมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากมีการกวาดล้างและจับกุมผู้ค้ายาเสพติดในตำบลใกล้เคียง ซึ่งเป็นแหล่งที่มาของการระบาดในตำบล - จัดกิจกรรมเกี่ยวกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมความรักสามัคคีในชุมชนและต่อต้านยาเสพติด พันฟูบ่าบัดผู้ติดยาเสพติด โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กและเยาวชน
(๒) ปัญหาการขัดแย้งในชุมชน	- ประชาชนไม่รับผิดชอบต่อตนเองในส่วนของสังคมส่วนรวม ไม่เคารพต่อกฎระเบียบที่ชุมชนร่วมกันจัดตั้งขึ้น	ทุกหมู่บ้าน	<ul style="list-style-type: none"> - สถานะทางเศรษฐกิจปีบรัดให้คนมุ่งเอาตัวรอดและเห็นแก่ตัว - ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโครงการสร้างจิตสำนึกต่อตำบลและส่วนรวม
(๓) ปัญหาเยาวชน	<ul style="list-style-type: none"> - ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้วัยรุ่นมีพฤติกรรมเลียนแบบที่ผิดๆ - เยาวชนขาดจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข งานเทศกาล งานบุญ ประเพณีต่างๆ มักมีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งยกพวกชกต่อยกันเป็นประจำ - การท้อถอยวัยอันควรของเยาวชนหญิง 	ทุกหมู่บ้าน	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชนให้มีจิตสำนึกผิดชอบชั่วดี - ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มสร้างความสามัคคีของเยาวชนในตำบล - อบรมให้ความรู้เรื่องเพศศึกษาและการวางแผนครอบครัว

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข			
(๑) ปัญหาการเจ็บป่วยของประชาชนสูง	- กระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับประชาชนเพื่อทำการควบคุมป้องกันโรคติดต่อให้อยู่ปริมาณที่ต่ำกว่าการยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร - หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรชุมชนยังไม่มี การจัดระบบการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรมและจริงจังและต่อเนื่อง	ทุกหมู่บ้าน	- ทำการควบคุมและป้องกันโรคติดต่อในพื้นที่อย่างจริงจังและต่อเนื่อง - สนับสนุนศูนย์สาธารณสุขชุมชนให้มีส่วนร่วมประสานความร่วมมือดำเนินการควบคุมโรคติดต่อ
๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร			
(๑) รายได้ของ อบต. ไม่เพียงพอ	- รายได้ที่ อบต. จัดเก็บเอง และรายได้จากส่วนราชการอื่นจัดสรรให้ ไม่เพียงพอการพัฒนาท้องถิ่นต้องอาศัยงบประมาณจากส่วนกลางเป็นหลัก	อบต.นิคมพัฒนา	- พัฒนาการจัดเก็บรายได้ของ อบต. ให้มีคุณภาพ
(๒) สมาชิก อบต. ไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่ของตน	- สมาชิก อบต. บางคนไม่เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารกิจการของ อบต.	สมาชิกสภา อบต. องค์กรบริหารส่วนตำบล	- การพัฒนาความรู้ด้านการเมืองการปกครองแก่สมาชิก อบต. จะทำให้สมาชิกเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนมากขึ้น
(๓) ปัญหาด้านศักยภาพบุคลากรในหน่วยงาน	- บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังขาดทักษะและไม่มีประสบการณ์เพียงพอ - บุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นยังขาดแคลน ทำให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและลูกจ้าง	- การบริการที่ดีขององค์กรเป็นที่พึงปรารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน การให้บริการที่ดี - ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ใช้หลักบันได ๘ ชั้น ดังนี้

บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------------|---------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |

๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นักจัดการงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ซ่อมแซมสะพานทางสาธารณประโยชน์ การขยายเขตไฟฟ้าในครัวเรือน เพื่อการเกษตรและการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ และการก่อสร้างสิ่งสาธารณประโยชน์ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่าง ๆ และย่านชุมชน การพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคให้ชุมชนน่าอยู่ และพัฒนาและปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานสิ่งสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑. ประชาชนมีทักษะในการผลิตผลทางการเกษตร
๒. ประชาชนในครัวเรือนและกลุ่มอาชีพมีทักษะในการประกอบอาชีพ
๓. การส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพ
๔. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สวัสดิการและการสงเคราะห์

๑. สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ให้พึ่งพาตนเองได้
๒. ส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี
๓. ส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กและประชาชนได้ออกกำลังกาย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาประเพณี วัฒนธรรมและการกีฬา

๑. อนุรักษ์ พื้นฟู และสืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน
๒. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึง
๓. ประชาชนมีการอนุรักษ์ศิลปะวัฒนธรรมและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ประชาชนมีการพัฒนาด้านกีฬาและการนันทนาการ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนของตนเองได้อย่างยั่งยืน
๒. อนุรักษ์ พื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมการลดปริมาณขยะให้ถูก หลักวิชาการ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ พลังงานทดแทนเพื่อชุมชน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน
๓. ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์ และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคืบหน้าความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้พิจารณาภาระงานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านกองช่าง และด้านการพัสดุ ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่าง เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลาแผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ มีจำนวน ๑ คน คือตำแหน่ง ครู (คศ.๒) ที่จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงได้วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ไม่สามารถดำเนินการได้ ตามข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะรายงานตำแหน่งว่าง เพื่อขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- ๑.๑ สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- ๑.๒ สายงานอำนวยการท้องถิ่น: ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- ๑.๓ สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- ๑.๔ สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

๒. ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๒.๑ กลุ่มงานบริการพื้นฐาน

๒.๒ กลุ่มงานสนับสนุน

๒.๓ กลุ่มงานช่าง

๓. พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

๓.๑ พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ

บันไดขั้นที่ ๔ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก Swot องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 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. 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 (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 ด้านการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครองดูแลและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๓๐))
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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ 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 ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนา ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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. การส่งเสริมเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการป้องกันปราบปรามยาเสพติดและโรคติดต่อ

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑. S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๒. W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๑. O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒. T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ ๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็ว ๖. บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ ๗. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร รองรับการเปลี่ยนแปลง ๘. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ ๙. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ๑๐. มีการส่งเสริมการศึกษา และฝึกอบรมบุคลากร 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มอบหมายงานไม่ตรงกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ ๔. ระเบียบ ข้อกฎหมาย ข้อบังคับ หนังสือชักซ้อม หรือหนังสือสั่งการ เปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ยากต่อการทำงาน ๕. ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาตำบลดี ๔. มีความคุ้นเคยกับทุกคน ไม่ว่าจะเป็นผู้นำชุมชน กับพนักงานส่วนตำบล ๕. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตตำบล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ และทัศนคติของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๗. มีการประเมินความโปร่งใสในองค์กร (ITA) ๘. มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ (LPA) ๙. มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ๑๐. การปรับโครงสร้างส่วนราชการ และกำหนดตำแหน่งใหม่ เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่บุคลากร 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. นโยบาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย จึงทำให้มีความเร่งรีบในการทำงาน สนองนโยบาย หรือตามหนังสือสั่งการ ๒. หน่วยตรวจสอบ มีข้อสังเกต ข้อทักท้วงแก่องค์การบริหารส่วนตำบลมาก ทำให้เกิดปัญหาการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ล่าช้า ๓. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีจำกัด ทำให้การพัฒนาได้ไม่เต็มที่

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการทื่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานดับเพลิง และกู้ภัย <p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน 	<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานดับเพลิง และกู้ภัย <p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 	

<p>๒.๒ งานการบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒.๒ งานการบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๑. กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๑.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๒. กลุ่มงานสาธารณูปโภค</p> <p>๒.๑ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๒.๒ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๑. กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๑.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๒. กลุ่มงานสาธารณูปโภค</p> <p>๒.๑ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๒.๒ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานประชาสัมพันธ์ 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานประชาสัมพันธ์ 	

<p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานการศึกษา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล' - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา 	<p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานการศึกษา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <p>๔.๓ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา 	
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานพัฒนาสตรี - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน 	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และ ผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานพัฒนาสตรี - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน 	
<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	ได้รับขอลาเห็นชอบจาก ก.อบค.จังหวัดศรีสะเกษ			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	ในการประชุมครั้งที่ ๘/๖๖ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	พ.ศ. ๒๕๖๖			
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	(นายไพศาล พันธุ์)			
พนักงานการโรง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ			
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลสนิคมนพัฒนา อำเภอชุนันท์ จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้ากลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง (ขพ.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
กลุ่มงานสาธารณูปโภค								
หัวหน้ากลุ่มงานสาธารณูปโภค (ขพ.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางตากวย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางตากวย	-	๑	๑	๑	-	-	-	รอการจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดค้ายนิคม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดค้ายนิคม	-	๑	๑	๑	-	-	-	รอการจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ
ในการประชุมครั้งที่ ๘/๖๖ วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

(นายไพศาล พันธุระ)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกวางขาว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกวางขาว	-	๑	๑	๑	-	-	-	รอการจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๘	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	



ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ
ในการประชุมครั้งที่ ๘/๖๖ วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๖
นายไพศาล พันธะ
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มเติมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอซูซัน จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะใช้		อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)		ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เพิ่ม/ลด		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
							จำนวน	ตำแหน่ง							
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๒๕,๕๖๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๔๑,๙๓๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล															
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	(๒๓,๕๕๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๖	นิติกร	ปก/ชก	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	(๑๕,๘๔๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปม/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	(ว่างเต็ม)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๒๔๘,๓๒๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๔,๖๐๐	(๒๐,๐๔๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑	๑	๑๕๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๘,๘๔๐	(๑๒,๕๐๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	๑๗๖,๗๖๐	(๑๓,๐๘๐)
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๖๙,๙๒๐	๐	๑	๑	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๗๖๐	๑๘๓,๘๘๐	๑๙๑,๒๐๐	(๑๕,๑๖๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๕๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๗๑,๓๖๐	๑๗๘,๒๐๐	(๑๓,๒๐๐)
๑๓	นักการภารโรง (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๕๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๖๔,๕๒๐	๑๗๑,๕๒๐	(๑๒,๖๕๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน		จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะใช้		อัตราการหักเงิน		การชำระค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)		ค่าใช้จ่ารวม (๔)		หมายเหตุ	
			ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		เพิ่ม/ลด		ปี ๒๕๖๗		ปี ๒๕๖๘		
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗		๒๕๖๘
พนักงานจ้างทั่วไป																
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลชนิดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๕	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)	
๑๗	พนักงานดับเพลิง	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)	
กองคลัง																
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๖๒,๘๘๐	๕๖๔,๙๖๐	(๓๙,๖๓๐)	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๑	๑	๓๐๓,๒๔๐	๐	๑	๑	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๓๑๓,๐๔๐	๓๑๓,๖๐๐	(๒๕,๒๗๐)	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก.	๑	๑	๒๕๑,๔๔๐	๐	๑	๑	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๕๘,๒๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)	
๒๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๐๖๐	(ว่างเต็ม)	
๒๒	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒,๒๒๐)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๙,๙๒๐	๐	๑	๑	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๘๔๐	๑๘๑,๘๘๐	(๑๔,๑๖๐)	
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๙๕,๕๖๐	(ว่างเต็ม)	
กองช่าง																
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๑	๔๗๐,๒๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๒๓,๕๖๐	๖๕๔,๐๐๐	(๓๙,๑๙๐)	
กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง																
๒๖	หัวหน้ากลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง	ชพ.	-	๑	๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	กำหนดใหม่	
๒๗	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)	
๒๘	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้		อัตรากำลังคน		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)		ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ		
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	จำนวน	ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘
									๒๕๖๗	๒๕๖๘						

กลุ่มงานสาธารณสุขภูมิภาค

๒๙	หัวหน้ากลุ่มงานสาธารณสุขภูมิภาค	ขพ.	-	๑	๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	กำหนดใหม่
๓๐	นายช่างเขียนแบบ	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเต็ม)
๓๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๗,๙๒๐	๒๕๒,๒๔๐	๒๖๐,๑๖๐	๒๖๘,๘๐๐	(๒๐,๓๖๐)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๖,๒๕๐	๐	๑	๑	-	-	๗,๐๘๐	๑๘๓,๓๓๐	๑๙๐,๔๑๐	๑๙๘,๕๐๐	(๑๔,๖๙๐)
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๓,๔๕๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๒๕๐	๑๕๙,๗๐๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๗๒,๙๕๐	(๑๒,๗๕๐)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ผู้บริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๖,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๓๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (ผู้บริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๔๑๕,๘๐๐	๔๒๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๓๖	นักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	(๒๑,๕๐๐)
๓๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเต็ม)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดคำนิคม

๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	รอกการจัดสรร
๓๙	ครู	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	-	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน

ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

๔๐	นางสาวนิภาพร วงษ์จันทร์ (๑๔,๒๖๐ บาท)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	กรมอุดหนุน (ค่าตอบแทน ๙,๔๐๐ บาท)														
	อปท.จ่ายส่วนเกิน ๔,๘๖๐ บาท				๕๘,๓๒๐						๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗๙,๙๒๐	จ่ายจากเงินรายได้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะใช้		อัตราการจ้างคน		การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)		ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	ทั้งหมด	เงินประจำตำแหน่ง	จำนวน	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกวางขาว														
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	-	๐	๐	รอกการจัดสรร
๔๒	ครู	-	๓	๐	๐	๓	๓	-	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม ๑)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยวงตากววย														
๔๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	รอกการจัดสรร
๔๕	ครู	-	๒	๐	๐	๒	๒	-	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)														
๔๖	นางสาวรุ่งฤดี วงษ์จันทร์ (๑๕,๗๖๐) กรมอุตุนิยมวิทยา (ค่าตอบแทน ๙,๔๐๐) อบรม.จ่ายส่วนเกิน ๖,๓๖๐ บาท	-	๑	๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม														
๔๗	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (เบิกบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๔๕,๕๕๒.๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๕,๔๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
๔๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก/ชก	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๗๒๐	๔๔๘,๓๖๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)	
หน่วยตรวจสอบภายใน														
๔๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ชก	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	-	๙,๖๐๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๐๐	(๑๕,๔๔๐)	
๕	รวม		๕๐	๘๐,๓๕๙,๓๖๐	๔๓๐,๔๐๐	๕๑	๕๑	-	๓๖๓,๒๔๐	๓๖๓,๒๔๐	๑๑,๖๐๗,๙๖๐	๑๑,๙๗๗,๓๒๐		
๖	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %										๑,๖๘๖,๗๐๘	๑,๗๔๑,๕๙๕		
๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น										๑๓,๙๓๑,๔๕๘	๑๓,๗๒๓,๙๑๕		
๘	ร้อยละ ๕๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี										๓๕,๘๕๔	๓๕,๖๒๒		

หมายเหตุ : สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับกรประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจกรรมสาธารณสุขนานา และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๓๕,๓๖๖,๘๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๖,๐๘๕,๑๔๐.๐๐ บาท (๓๕,๓๖๖,๘๐๐ X ๕ %) + ๓๕,๓๖๖,๘๐๐ = ๓๖,๐๘๕,๑๔๐
- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓๖,๐๘๕,๑๔๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๗,๘๘๙,๓๙๗.๐๐ บาท (๓๖,๐๘๕,๑๔๐ X ๕ %) + ๓๖,๐๘๕,๑๔๐ = ๓๗,๘๘๙,๓๙๗
- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๓๗,๘๘๙,๓๙๗ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๙,๗๘๘,๖๖๕ บาท (๓๗,๘๘๙,๓๙๗ X ๕ %) + ๓๗,๘๘๙,๓๙๗ = ๓๙,๗๘๘,๖๖๕

: ข้าราชการภายใน ถูกจ้างประจำภายใน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุชื่อลูกจ้างตำแหน่งและจำนวน ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริม การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดหน้าที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

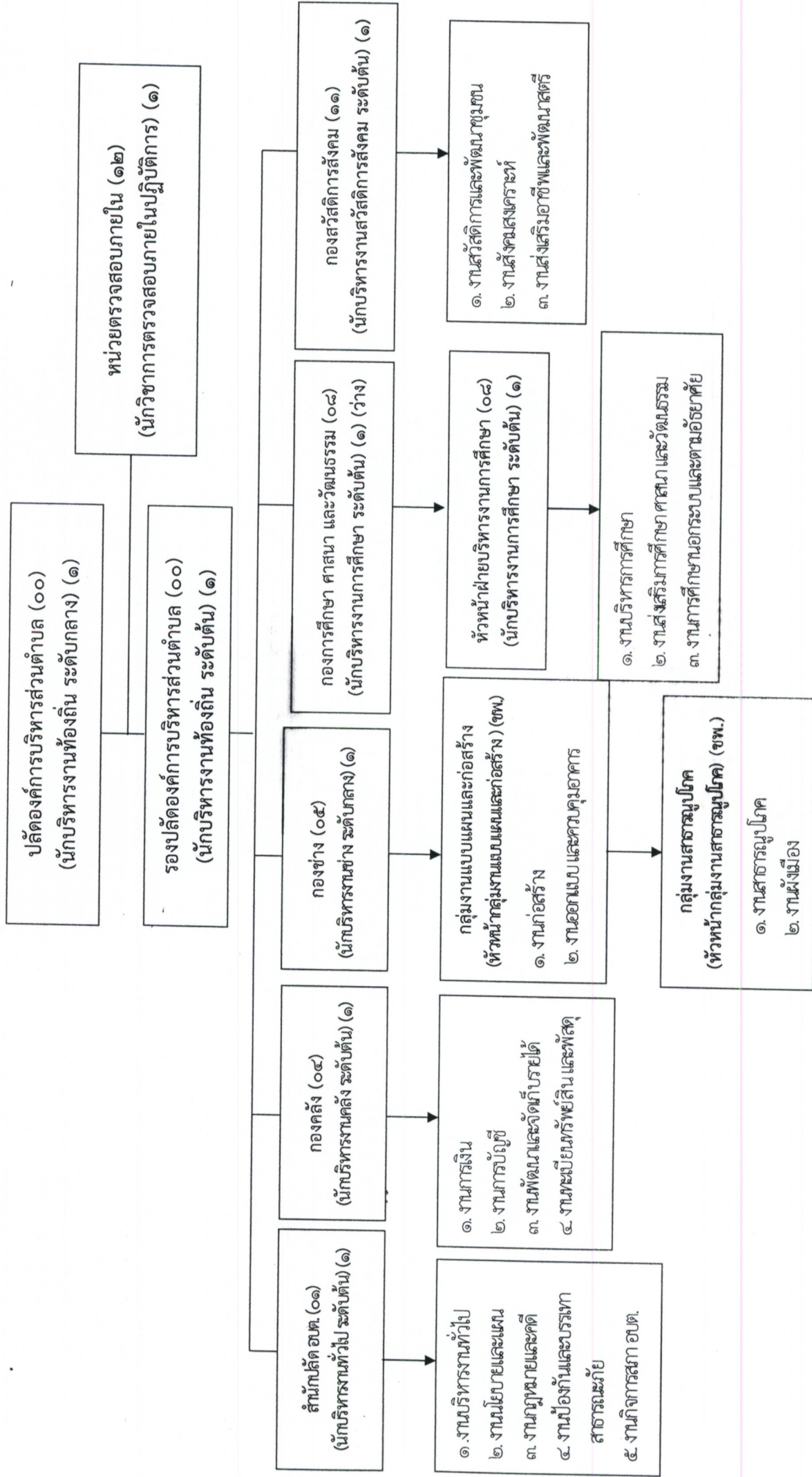
: ให้นำบันทึกข้อมูลเรียงลำดับส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

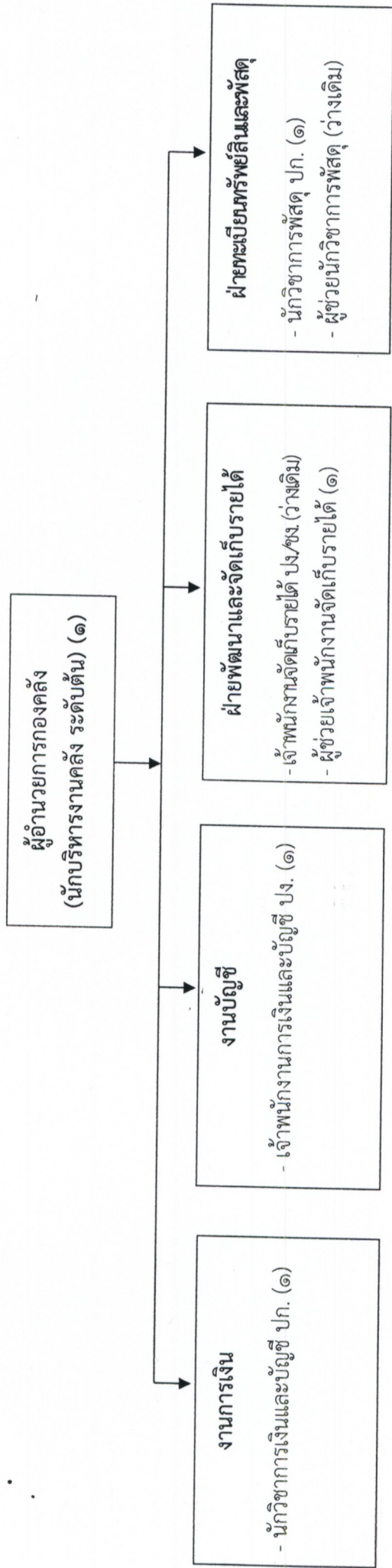
*ข้อมูลในของเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในของเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

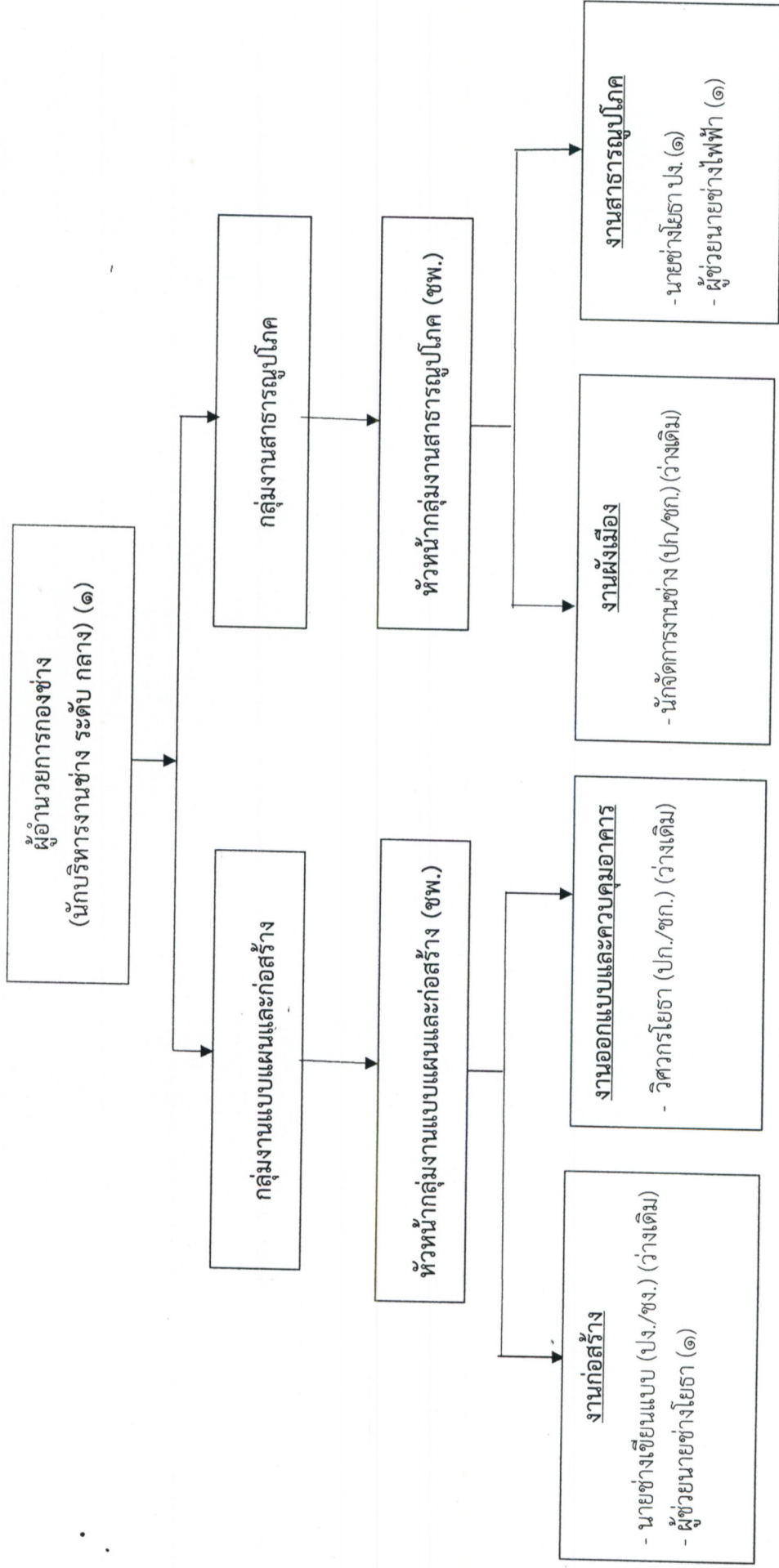


โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลนครพัฒนา



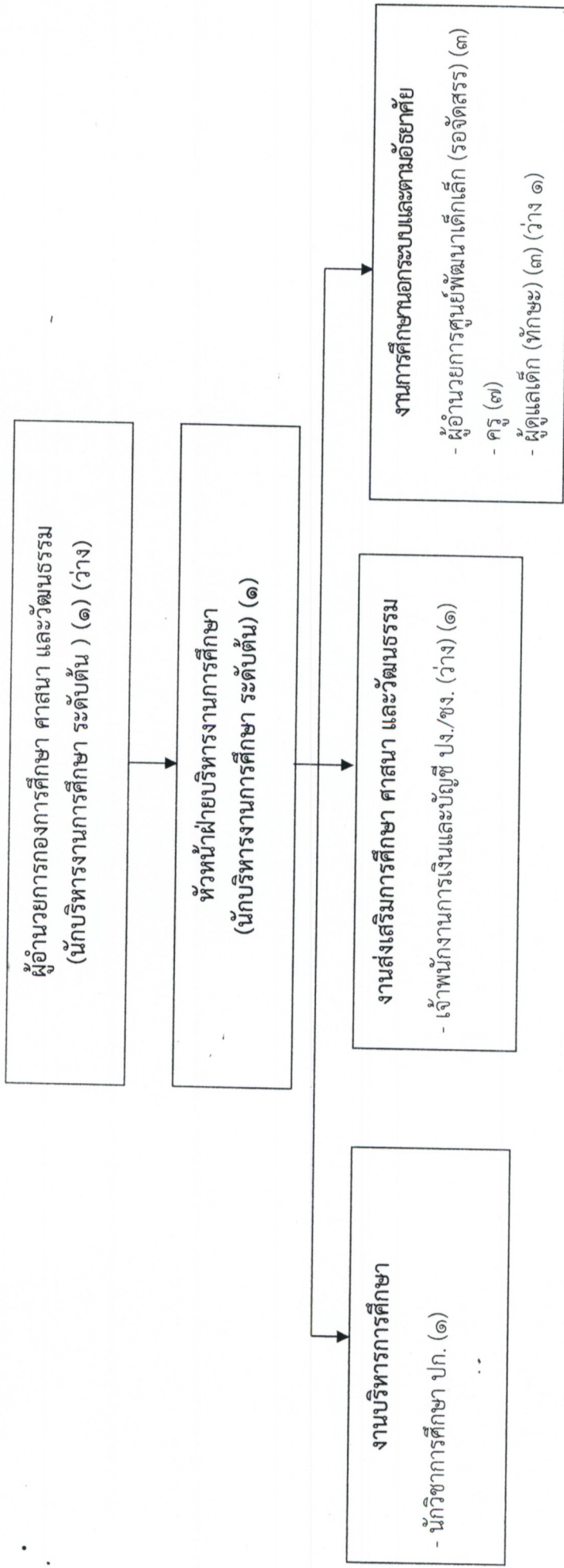
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ดูจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป			
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	-	๗

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภาคกิจ		ทั่วไป		
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	๒	-	๗

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					พนักงานจ้าง		รวม			
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ลูกจ้างประจำ	ภาคกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๕		-	๒	๖	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๑๗

๑๑. บัญชีจัดคณลงผู้ตำแหน่งและกรรมการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มขึ้น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
๑	นางสาวพยอม จำปาศิต	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๐-๑๑๑๑ ๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๑๑ ๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๕๑,๙๓๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	
๒	นายเฉลิม ไชโย	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๐-๑๑๑๑ ๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๕๕-๓-๐๐-๑๑๑๑ ๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
๓	ว่าง	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑ ๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑ ๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๔	นางสาวกาสสร บัวจันทร์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑ ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑ ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	
๕	นางสาวจรรยาพร วรรณมา	ปริญญาตรี	๕๕ ๓ ๐๑ ๓๑๑๑ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๕ ๓ ๐๑ ๓๑๑๑ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	
๖	นางสาวสิริธิดา พรหมแสนจันทร์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑ ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑ ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๕๐x๑๒)	-	-	
๗	ว่าง	ปวช./ปวท./ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๑๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช.ง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๑๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๘	นายทิวิน นวลสาย	ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๑๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๑๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙	นางสาวชัชภมล ผลสุทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	-	๑๕๐,๐๐๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๑๐	นางสาวลัดดาณัฏฐา แพมมาก	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ)	-	๑๕๖,๙๖๐ (๑๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	
๑๑	นายสุรเชษฐ สุถามพงษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๕๘,๔๐๐ (๑๓,๒๐๐x๑๒)	-	-	
๑๒	นายธีระพงษ์ ปรีอปรัก	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๙,๙๒๐ (๑๔,๑๖๐x๑๒)	-	-	
๑๓	นายชอน แต่มงาน	ผู้มีทักษะ	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๕๑,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเงินเดือน		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน		เงินเพิ่มเติม ค่าตอบแทน (x๑๒)	เงินเพิ่มเติม ค่าตอบแทน (x๑๒)	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)			
พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๔	นายธกร นร่งแพง	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-
๑๕	นายสุนทร เมืองศรี	ป.๗.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-
๑๖	ว่าง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
๑๗	ว่าง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
กองคลัง											
๑๘	นางสาวกมลกาญจน์ พงษ์เพชร	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒ ๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒ ๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๓๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-
๑๙	นายประจักษ์ชัย นาคพันธ์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๒๕๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐x๑๒)	-	-
๒๐	นางสาวดารุณี อ่อนคำ	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔ ๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔ ๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๓๐๓,๒๕๐ (๒๕,๒๗๐x๑๒)	-	-
๒๑	ว่าง	ปวช/ปวท/ป.๗.	๕๕-๓-๐๔-๕๒๐๔ ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๕๕-๓-๐๔-๕๒๐๔ ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	ว่างเต็ม
๒๒	นางสาวณัฐกาญจน์ เฟื่องแจ่ม	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๔-๕๒๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ป.ง.	๕๕-๓-๐๔-๕๒๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ป.ง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๓	นางจินตกรัตน์ เพ็ชรล้วน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑๖๙,๙๒๐ (๑๔,๑๖๐x๑๒)	-	-
๒๔	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
กองช่าง											
๒๕	ว่าที่ร้อยตรี สมทัย สุวรรณคำ	ปริญญาโท	๕๕ ๓ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กลาง	๕๕ ๓ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กลาง	๕๗๐,๒๘๐ (๓๙,๑๙๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			เงินเพิ่มเติม ค่าตอบแทน (x๑๒)	เงินเพิ่มเติม ค่าตอบแทน (x๑๒)	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)			
กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง												
๒๖	ว่าง	ปริญญาตรี	-	หัวหน้ากลุ่มงานแบบแผน และก่อสร้าง	ขพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานแบบแผน และก่อสร้าง	ขพ.	๐	๐	๐	
๒๖	ว่าง	ปริญญาตรี	๕๕ ๓ ๐๕ ๓๗๐๑ ๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๕๕ ๓ ๐๕ ๓๗๐๑ ๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๒๘	ว่าง	ปวช/ปวท/ปวส.	๕๕ ๓ ๐๕ ๔๗๐๒ ๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ก.	๕๕ ๓ ๐๕ ๔๗๐๒ ๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ก.	๒๕๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
กลุ่มงานสาธารณสุขปฏิบัติ												
๒๖	ว่าง	ปริญญาตรี	-	หัวหน้ากลุ่มงาน สาธารณสุขปฏิบัติ	ขพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงาน สาธารณสุขปฏิบัติ	ขพ.	๐	๐	๐	
๒๗	ว่าง	ปริญญาตรี	๕๕ ๓ ๐๕ ๓๗๐๗ ๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ชก.	๕๕ ๓ ๐๕ ๓๗๐๗ ๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๒๙	นายกิตติศักดิ์ ถนนมศิลป์	ปวช.	๕๕ ๓ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก.	๕๕ ๓ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก.	๒๕๕,๓๒๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๐	นายมนต์โชติ เพชรล้วน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ)	-	๑๓๖,๒๘๐	-	-	
๓๑	นายปรีชา คนานิต	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ)	-	๑๕๓,๕๘๐	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
๓๒	ว่าง	ปริญญาตรี	๕๕ ๓ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	๕๕ ๓ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓๓	นางวีไลรัตน์ วงษ์จันทร์	ปริญญาโท	๕๖ ๓ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน การศึกษา	ต้น	๕๖ ๓ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน การศึกษา	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	
๓๔	นางสาวปณิชา อภัยสม	ปริญญาตรี	๕๖ ๓ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๖ ๓ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๕๘,๐๐๐	-	-	
๓๕	ว่าง	ปวช/ปวท/ปวส.	๕๕ ๓ ๐๘ ๔๒๐๑ ๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ป.ก./ชก.	๕๕ ๓ ๐๘ ๔๒๐๑ ๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ป.ก./ชก.	๒๕๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ครอบครัวกำลังเดิม			ครอบครัวกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางตากวน												
๓๖	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	รออนุมัติสรรจตำแหน่งจากกรม			
๓๗	นางสุภารัตน์ เรืองรส	ปริญญาโท	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๒	ครู	ค.ศ.๒	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๒	ครู	ค.ศ.๒	เงินอุดหนุน			
๓๘	นางธิดาจันทร์ วงษ์จันทร์	ปริญญาโท	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๖	ครู	ค.ศ.๒	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๖	ครู	ค.ศ.๒	เงินอุดหนุน			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๙	นางสาวรุ่งฤดี วงษ์จันทร์	ปริญญาโท	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๗๖,๓๒๐			อบต.จ่ายส่วนเกิน จากกรมฯ ที่อุดหนุน (๙,๕๐๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดคำย่นิยม												
๔๐	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	รออนุมัติสรรจตำแหน่งจากกรม			
๔๑	นางรัชชา สีเขียว	ปริญญาโท	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๗	ครู	ค.ศ.๒	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๗	ครู	ค.ศ.๒	เงินอุดหนุน			
๔๐	นางฐิตินันท์ ใจดวง	ปริญญาตรี	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๘	ครู	ค.ศ.๒	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๘	ครู	ค.ศ.๒	เงินอุดหนุน			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๑	นางสาวนิภาพร วงษ์จันทร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๕๘,๓๒๐			อบต.จ่ายส่วนเกิน จากกรมฯ ที่อุดหนุน (๙,๕๐๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางขวาง												
๔๒	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	รออนุมัติสรรจตำแหน่งจากกรม			
๔๓	นางยุศรัตน์ จิตต์พิพัฒน์	ปริญญาตรี	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๓	ครู	ค.ศ.๒	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๓	ครู	ค.ศ.๒	เงินอุดหนุน			
๔๔	นางวรรณทนา ปรีอปรัก	ปริญญาตรี	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๔	ครู	ค.ศ.๒	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๔	ครู	ค.ศ.๒	เงินอุดหนุน			
๔๕	นางพนัด ทองแพรว	ปริญญาตรี	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๕	ครู	ค.ศ.๑	๕๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๕	ครู	ค.ศ.๑	เงินอุดหนุน			

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มขึ้น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๖	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	เงินอุดหนุน	-	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม												
๔๗	นางสาวรัศมิ์ เสนคราม	ปริญญาโท	๕๕ ๓ ๑๑ ๒๑๐๕ ๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๕ ๓ ๑๑ ๒๑๐๕ ๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๕,๕๕๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-
๔๘	นายธิตติพงษ์ มนทอง	ปริญญาตรี	๕๕ ๓ ๑๑ ๓๘๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๕ ๓ ๑๑ ๓๘๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๒๖,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๔๙	นายพิชญภูมิ ทองบัว	ปริญญาตรี	๕๕ ๓ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๘๕,๐๕๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	-

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 (อบต.) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง 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. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ
๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้เกิดการในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

- ๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น
- ๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย
- ๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่
- ๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก
- ๔.๕ ไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม
- ๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ
- ๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

- ๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้
- ๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ
- ๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่
- ๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว
- ๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ
- ๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนรวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ
- ๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
- ๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

- ๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย
- ๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระโทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนการหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดเสียหายหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุวัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวร้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ่มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาคณะเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทาง ดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความ

สามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น ก้นหลีกเสียดไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสสาเห ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขั้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวม และต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐาน ความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก

บัญชีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล										อัตรากำลังพนักงานจ้าง					
ที่	ชื่อสถานงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	เดิม	เพิ่ม	ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ชื่อ-สกุล	เดิม	เพิ่ม
๑	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นางสาวพยอม จำปาศิต	✓							
๒	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	นายเฉลิม ไชโย	✓							
อัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบล															
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล															
๓	บริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยความสะดวก	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	ว่างเดิม	✓		๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	การกิจ	นางสาวสิบลม สลิวศรี	✓	
๔	เลขานุการและจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นางสาวกฤษ บัวจันทร์	✓		๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	นางสาวรัชต์ฉวีรา พงษ์นา	✓	
๕	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นางสาวจรรยาพร วรรณ	✓		๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	การกิจ	นายสุรเชษฐ สดามพงษ์	✓	
๖	นิติการ	นิติกร	วิชาการ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นางสาวสิริเอกา พรหมแสนจันทร์	✓		๔	นักการภารโรง (ทักษะ)	การกิจ	นายชอน นัมมังม	✓	
๗	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ทั่วไป	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	ว่างเดิม	✓		๕	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	การกิจ	นายธีระพงษ์ บริอริรักษ์	✓	
๘	ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๕ ๓ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑	นายทิวสิน นวลสาย	✓		๖	ยาม	ทั่วไป	นายวิภากร นางแพง	✓	๕๕๖๖๖
กองคลัง															
๙	บริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ผู้อำนวยการคลัง	อำนวยความสะดวก	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	นางสาวมลกาญจน์ พงษ์เพชร	✓		๗	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	นายสุนทร เมื่องศรี	✓	
๑๐	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๔-๓๑๑๑-๐๐๑	นายประจักษ์ชัย นาคพันธ์	✓		๘	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	ว่างเดิม	✓	
๑๑	วิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๔-๓๑๑๑-๐๐๑	นางสาวดารุณี อ่อนคำ	✓		๙	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	ว่างเดิม	✓	
๑๒	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ทั่วไป	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๔-๔๑๑๑-๐๐๑	ว่างเดิม	✓		๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	การกิจ	นายจิรศักดิ์ เพชรล้วน	✓	
๑๓	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๕-๓-๐๔-๔๑๑๑-๐๐๑	นางสาวณัฐกาญจน์ เพ็งแจ่ม	-		๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	การกิจ	ว่างเดิม	✓	๕๕๖๖๖
กองช่าง															
๑๔	บริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยความสะดวก	กลาง	๕๕-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	ว่าที่ร้อยตรีสมชัย สุวรรณเตา	✓		๑๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	การกิจ	นายปรีชา คณานิตร	✓	
๑๕	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานแบบและก่อสร้าง	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	-	-	✓		๑๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	การกิจ	นายสมิทธิ เเพชรล้วน	✓	

บัญชีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชอขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล										อัตรากำลังพนักงานจ้าง			
	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	เดิม	เพิ่ม	ตำแหน่ง	ประเภท	ชื่อ-สกุล	เดิม	เพิ่ม
๑๖	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานสาธารณสุข	วิชาการ	ชำนาญพิเศษ	-	-	✓	-	-	-	-	-	-
๑๗	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	วิชาการ	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓๓-๐๕-๓๗๐๑๑-๐๐๑	ว่างเดิม	✓	-	-	-	-	-	-
๑๘	จัดการงานช่าง	นักจัดการงานช่าง	วิชาการ	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓๓-๐๕-๓๗๐๑๑-๐๐๑	ว่างเดิม	✓	-	-	-	-	-	-
๑๙	ปฏิบัติงานช่างเขียนแบบ	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๕๕-๓๓-๐๕-๔๗๐๑๑-๐๐๑	ว่างเดิม	✓	-	-	-	-	-	-
๒๐	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๕-๓๓-๐๕-๔๗๐๑๑-๐๐๑	นายกิตติศักดิ์ ถนอมศิลป์	✓	-	-	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม														
๒๑	บริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	ผู้อำนวยการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓๓-๐๕-๒๑๐๑๗-๐๐๑	ว่างเดิม	✓	-	-	-	-	-	-
๒๒	บริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓๓-๐๕-๒๑๐๑๗-๐๐๑	นางวิไลรัตน์ วงษ์จันทร์	✓	-	-	-	-	-	-
๒๓	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	วิชาการ	ปฏิบัติงาน	๕๕-๓๓-๐๕-๓๗๐๑๑-๐๐๑	นางสาวปณิชา อภัยสม	✓	-	-	-	-	-	-
๒๔	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๕๕-๓๓-๐๕-๔๒๐๑๑-๐๐๑	ว่างเดิม	✓	-	-	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางตากวย														
๒๕	บริหารสถานศึกษา	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	รองการจัดสรรจากกรมฯ	-	-	๑๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษิณี)	ภารกิจ	นางสาวรุ่งนที วงษ์จันทร์	✓
๒๖	การสอน	ครู	ครู	คศ.๒	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๒	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๒	นางสุภาวรัตน์ เรือนรส	✓	-	-	-	-	-	-
๒๗	การสอน	ครู	ครู	คศ.๒	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๒	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๒	นางธิตินันท์ วงษ์จันทร์	✓	-	-	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดคำยนิคม														
๒๘	บริหารสถานศึกษา	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	รองการจัดสรรจากกรมฯ	-	-	๑๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษิณี)	ภารกิจ	นางสาวรุ่งนที วงษ์จันทร์	✓
๒๙	การสอน	ครู	ครู	คศ.๒	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๒	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๒	นางรัชชชา สีเขียว	✓	-	-	-	-	-	-
๓๐	การสอน	ครู	ครู	คศ.๒	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๒	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๒	นางธิตินันท์ ใจดวง	✓	-	-	-	-	-	-

บัญชีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอเขาวงกต จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล						ที่	อัตรากำลังพนักงานจ้าง						
	ชื่อสถานงาน	ชื่อตำแหน่งในสถานงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง		ชื่อ - สกุล	เดิม	เพิ่ม	ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	เดิม	เพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกวางขาว													
๓๑	บริหารสถานศึกษา	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	รอกการจัดสรรจากกรมฯ	-	-	๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (ที่เกษ)	ภารกิจ	ว่างเดิม	✓
๓๒	การสอน	ครู			คศ.๒	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๓	นางยุตรีรัตน์ จิตดีพัฒนา	✓						
๓๓	การสอน	ครู			คศ.๒	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๔	นางวรรณทนา ปรีอปรัก	✓						
๓๔	การสอน	ครู			คศ.๑	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๕	นางพนิด ทองแพรว	✓						
	กองสวัสดิการสังคม													
๓๕	บริหารงานสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นางสาวภัทรรณ เสนคราม	✓						
๓๖	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน		วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นายฐิติพงษ์ มนทอง	✓						
	หน่วยตรวจสอบภายใน													
๓๗	ตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นายวุฒิชูภูมิ ทองบัว	✓						

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	๓๖,๐๘๕,๑๔๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ๖	๑๒,๘๗๖,๒๒๘.๐๐
ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ๖	๓๕.๖๘
จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชน	๑๐ หมู่บ้าน
จำนวนพื้นที่ (ตร.กม.)	๑๘.๐๔ ตร.กม.
ประชากร (รวม)	๔,๔๕๒.๐๐
ชาย	๒,๒๓๖.๐๐
หญิง	๒,๒๑๖.๐๐



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โทร. ๐ ๔๕๘๒ ๖๕๐๓

ที่

-

วันที่ ๑ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

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

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรา กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

ข้อเท็จจริง

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ข้อระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงจัดทำร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างคำสั่งที่แนบท้ายมานี้

(ลงชื่อ)

(นางสาวภัสสร บัวจันทร์)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....
.....

(ลงชื่อ)

(นายเฉลิม ไชโย)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....
.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวพยอม จำปาขีด)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

- อนุมัติ
- ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(ลงชื่อ)

(นายสุกิจ แพงมาก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ที่ ๑๐๑๐/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจบริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

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

- | | |
|---------------------------------------------|---------------------|
| ๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โดยให้สอดคล้อง และคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

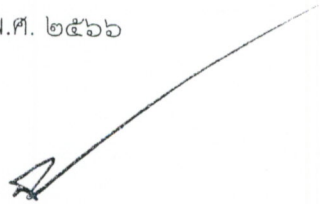
๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖











(นายสุกิจ พงษ์มาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ
เมื่อวันที่ ๑ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุกิจ แพงมาก	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		ประธานกรรมการ
๒	นางสาวพยอม จำปาขีด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๓	นางสาวกมลกาญจน์ พงษ์เพชร	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	ว่าที่ ร้อยตรี สมทัย สุวรรณคำ	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางรภัศวรรณ ต้นทอง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๖	นางวิไลรัตน์ วงษ์ขันธุ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		กรรมการ
๗	นายเฉลิม ไชโย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการและ เลขานุการ
๘	นางสาวภักัสสร บัวจันทร์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม - คน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ
เมื่อวันที่ ๑ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุกิจ แผงมาก	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	สุกิจ แผงมาก	ประธานกรรมการ
๒	นางสาวพยอม จำปาขีด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	พยอม จำปาขีด	กรรมการ
๓	นางสาวกมลกาญจน์ พงษ์เพชร	ผู้อำนวยการกองคลัง	กมลกาญจน์ พงษ์เพชร	กรรมการ
๔	ว่าที่ ร้อยตรี สมทัย สุวรรณคำ	ผู้อำนวยการกองช่าง	สมทัย สุวรรณคำ	กรรมการ
๕	นางรภัศรพรรณ ต้นทอง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	รภัศรพรรณ ต้นทอง	กรรมการ
๖	นางจิไลรัตน์ วงษ์ขันธุ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	วิไลรัตน์ วงษ์ขันธุ์	กรรมการ
๗	นายเฉลิม ไชโย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	เฉลิม ไชโย	กรรมการและ เลขานุการ
๘	นางสาวภัสสร บัวจันทร์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ภัสสร บัวจันทร์	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม

เวลา ๑๐.๓๐ น.

เลขานุการ

- บัดนี้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้เข้าประชุมครบองค์ประชุมแล้ว ผมจึงขอเชิญ นายสุกิจ แผงมาก นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ประธานกรรมการ กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุมต่อไปครับ

ประธานกรรมการ

- ผมขอเปิดการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ณ บัดนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

- ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ อาศัยอำนาจตามความหมายมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้รวมถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานจ้างทุกประเภทที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างจากงบประมาณของท้องถิ่น และที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และในการกำหนดตำแหน่ง ให้คำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระ-

ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย และจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลังให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงได้มีคำสั่ง ที่ ๑๓๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้อง และคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และพิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ปลัด อบต. (กรรมการ)

การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ให้เหมาะสมอีกด้วย สำหรับรายละเอียดขอให้เลขานุการ นำเรียนในที่ประชุมให้ทราบต่อไปคะ

เลขานุการ

- เพื่อให้มีความเข้าใจ ถูกต้อง ตรงกัน ผมขอให้คณะกรรมการทุกท่านโปรดพิจารณาดูรายละเอียดข้อมูลต่าง ๆ จากร่างอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รวมถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้แจกให้กับทุกท่านไปแล้วนั้น เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไปครับ

- ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

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

- วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน กล่าวคือ เป็นการพิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังอย่างไรและจำนวนเท่าใด 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 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้นไม่ได้

ที่ประชุม

เลขานุการ

- รับทราบ

- สำหรับประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น กำหนด ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐

- บุคลากรด้านการศึกษาให้นำข้อมูลมาใส่ไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และพ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งการคิดคำนวณค่าใช้จ่ายของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่ได้คิดคำนวณเสร็จเรียบร้อยแล้ว ตามร่างในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ การกำหนดตำแหน่งใดให้ค้ำึงถึงปริมาณคุณภาพ และภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีภาระค่าใช้จ่ายรวมในปีต่าง ๆ ดังนี้

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๓๖,๐๘๕,๑๔๐.๐๐	๑๒,๙๓๑,๔๒๘	๓๕.๘๔
๒๕๖๘	๓๗,๘๘๙,๓๙๗.๐๐	๑๓,๓๔๙,๑๕๔	๓๕.๒๔
๒๕๖๙	๓๙,๗๘๓,๘๖๖.๘๕	๑๓,๗๗๓,๙๑๘	๓๔.๖๒

- ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ที่ประชุม	- รับทราบ
ประธานกรรมการ	- ต่อไป ผมขอให้แต่ละส่วนได้เสนอและชี้แจงเหตุผลความจำเป็นของแต่ละส่วน ราชการด้วยครับ ว่าแต่ละส่วนราชการต้องการอัตรากำลังเพิ่ม/ลด/ยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการหรือไม่ อย่างไรครับ
ผู้อำนวยการกองคลัง	- กองคลังมีตำแหน่งและบุคลากรเพียงพอ และเหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว ยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มคะ เพราะกองคลัง ได้ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปแล้วคะ
ที่ประชุม	- รับทราบ
ผู้อำนวยการกองช่าง	- ส่วนของกองช่างมีตำแหน่งและบุคลากรเพียงพอ และเหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว และยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพราะกองช่าง ได้ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๖ และได้ปรับโครงสร้างส่วนราชการ จาก ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น เป็น ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับกลาง และกำหนดตำแหน่งสายงานวิชาการ และสายงานทั่วไปเพิ่มไปแล้วครับ
ที่ประชุม	- รับทราบ
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	- ส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีตำแหน่งและบุคลากรเพียงพอ และเหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว และยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพราะกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๕ และได้ปรับโครงสร้างส่วนราชการ ไปแล้วคะ
ที่ประชุม	- รับทราบ
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	- กองสวัสดิการสังคม มีตำแหน่ง และบุคลากรเพียงพอ และเหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว ยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มคะ
ที่ประชุม	- รับทราบ
หัวหน้าสำนักปลัด	- สำนักปลัดมีตำแหน่ง และบุคลากรเพียงพอ และเหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว ยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มคะ
ที่ประชุม	- รับทราบ
ประธานกรรมการ	- มีท่านใดจะเสนออะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่ครับ นอกจากที่แต่ละกองได้กล่าวมาแล้วครับ
ที่ประชุม	- ไม่มีครับ/คะ
ที่ประชุม	- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี

ปิดประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวภัสสร บัวจันทร์)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสุกิจ แพงมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา